

## **Titolo I**

Validità e sfera di applicazione

[Art. 1](#)

[Art. 2](#)

## **Titolo II**

Relazioni Sindacali

[Art. 3 - Diritti di informazione](#)

### **STRUMENTI DELLA BILATERALITÀ**

[Art. 4 - Compiti](#)

[Art. 5 - Composizione e procedure](#)

#### **Enti Bilaterali**

[Art. 6 - Enti Bilaterali](#)

[Art. 8 - Contributo di assistenza contrattuale](#)

#### **Contrattazione integrativa di secondo livello**

[Art. 9 - Diritti di informazione](#)

[Art. 10 - Contrattazione integrativa e materie demandate](#)

[Art. 11 - Enti Bilaterali Regionali](#)

#### **Composizione delle controversie**

[Art. 12 - Procedure](#)

[Art. 13 - Collegio arbitrale](#)

[Art. 14 - Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali](#)

## **Capo 3°**

Livello aziendale

[Art. 15 - Diritti di informazione](#)

**Art. 16**

**Titolo III**

Attività sindacali

**Art. 17 - Dirigenti sindacali nazionali e provinciali delle R.S.A. e delle R.S.U.**

**Art. 18 - Permessi retribuiti**

**Art. 19 - Diritto di affissione**

**Art. 20 - Permessi non retribuiti**

**Art. 21 - Referendum**

**Art. 22 - Assemblee**

**Art. 23 - Delegato aziendale**

**Art. 24 - Contributi associativi sindacali**

**Titolo IV**

Tutele e garanzie

**Art. 25 - Sicurezza sul lavoro**

**Art. 26 - Cambio di appalto**

**Art. 27 - Previdenza integrativa**

**Art. 28 - Pari opportunità**

**Titolo V**

Classificazione del personale

**Art. 29 - Classificazione**

**Art. 30 - Mutamenti di mansioni**

**Capo 2°**

Norme speciali per i Quadri

**Art. 31**

**Capo 3°**

Norme speciali per produttori ed esattori

**Art. 32**

**Titolo V**

Mercato del lavoro

**Capo 1°**

Apprendistato

**Art. 33 - Sfera di applicazione e proporzione numerica**

**Art. 34 - Limiti di età**

**Art. 35 - Assunzione**

**Art. 36 - Periodo di prova**

**Art. 37 - Obblighi del datore di lavoro**

**Art. 38 - Doveri dell'apprendista**

**Art. 39 - Formazione: durata**

**Art. 40 - Formazione: contenuti**

**Art. 41 - Durata**

**Art. 42 - Tutor**

**Art. 43 - Trattamento normativo**

**Art. 44 - Trattamento economico**

**Art. 45 - Riconoscimento precedenti periodi**

**Art. 46 - Rinvio alla legge**

**Capo 2°**

Contratti di formazione lavoro

**Art. 47**

**Capo 3°**

Lavoro a tempo parziale

**Premessa**

**Art. 48 - Definizione e disciplina del rapporto a tempo parziale**

[Art. 49 - Durata della prestazione lavorativa](#)

[Art. 50 - Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale](#)

[Art. 51 - Clausole elastiche del rapporto di lavoro a tempo parziale](#)

[Art. 52 - Denuncia del patto di prestazione lavorativa in regime di clausola elastica](#)

[Art. 53 - Lavoro supplementare](#)

[Art. 54 - Registro del lavoro supplementare](#)

[Art. 55 - Principio di non discriminazione e riproporzionamento](#)

[Art. 56 - Mensilità supplementari - tredicesima e quattordicesima](#)

[Art. 57 - Condizioni di miglior favore](#)

[Art. 58 - Rinvio alla legge](#)

#### **Capo 4°**

Lavoro a tempo determinato

[Art. 59](#)

#### **Titolo VI**

Rapporto di lavoro

[Art. 60](#)

[Art. 61 - Periodo di prova](#)

[Art. 62 - Risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova](#)

#### **Capo 2°**

Orario di lavoro

[Art. 63 - Norme generali](#)

[Art. 64](#)

#### **Capo 3°**

Sistema 5 + 1

[Art. 65](#)

#### **Capo 4°**

Sistema 6 + 1 + 1

[Art. 66](#)

**Capo 5°**

Flessibilità

[Art. 67](#)

**Capo 6°**

Banca delle ore

[Art. 68](#)

**Capo 7°**

Ruolo amministrativo

[Art. 69](#)

**Capo 8°**

Permessi Annuali

[Art. 70](#)

**Capo 9°**

Ferie

[Art. 71 - Norma generale](#)

[Art. 72](#)

[Art. 73](#)

**Capo 10°**

Riposo settimanale

[Art. 74](#)

**Capo 11°**

Straordinario

[Art. 75](#)

[Art. 76](#)

## Capo 12°

Festività nazionali e infrasettimanali

[Art. 77](#)

[Art. 78](#)

## Capo 13°

Missione e trasferta

[Art. 79 - Missione e trasferta](#)

[Art. 80 - Rimborso spese](#)

## Capo 14°

Norme di comportamento

[Art. 81](#)

[Art. 82 - Sospensione cautelare](#)

## TITOLO VII

Congedi

[Art. 83](#)

[Art. 84 - Congedo matrimoniale](#)

[Art. 85 - Permessi retribuiti per frequenza di corsi di studio](#)

[Art. 86 - Permessi retribuiti a lavoratori studenti per esami](#)

[Art. 87 - Congedi per eventi e cause familiari retribuiti](#)

[Art. 88 - Permessi per handicap \(benefici ai genitori di figli minori con handicap\)](#)

[Art. 89 - Permessi per donatori di sangue](#)

[Art. 90 - Permessi per i famigliari di un tossicodipendente](#)

[Art. 91 - Congedi famigliari non retribuiti](#)

## TITOLO VIII

Trattamento economico

[Art. 92 - Retribuzione normale](#)

[Art. 93 - Salario unico nazionale \(Paga base tabellare conglobata\)](#)

[Art. 94 - Indennità di contingenza](#)

[Art. 95 - Indennità di vacanza contrattuale](#)

[Art. 96 - Terzi elementi retributivi](#)

[Art. 97 - Scatti di anzianità](#)

[Art. 98 - Retribuzione di fatto](#)

[Art. 99 - Modalità per il calcolo e la corresponsione della retribuzione](#)

[Art. 100 - Prospetto paga](#)

[Art. 101 - Paga giornaliera e oraria](#)

[Art. 102 - Maggiorazione per lavoro: Festivo - Straordinario](#)

[Art. 103 - Mensilità supplementari](#)

[Art. 104 - Indennità di cassa e/o maneggio denaro](#)

## **Capo 2°**

Divisa ed equipaggiamento

[Art. 105](#)

## **Capo 3°**

Rinnovi: decreto Guardia Giurata - porto d'armi e tassa tiro a segno

[Art. 106](#)

## **TITOLO IX**

Sospensione delle prestazioni

[Art. 107](#)

[Art. 108](#)

[Art. 109](#)

[Art. 110 - Conservazione del posto di lavoro](#)

## **Capo 2°**

Infortuni

[Art. 111](#)

[Art. 112](#)

[Art. 113](#)

### **Capo 3°**

Gravidanza e puerperio

[Premessa](#)

[Art. 114 - Normativa](#)

[Art. 115 - Adozione e/o affidamento](#)

[Art. 116 - Diritto alla conservazione del posto e divieto di licenziamento](#)

[Art. 117 - Astensione dal lavoro e permessi per assistenza al bambino](#)

[Art. 118](#)

[Art. 119](#)

[Art. 120](#)

[Art. 121](#)

### **Capo 4°**

Chiamata e richiamo alle armi - Servizio civile

[Art. 122](#)

[Art. 123](#)

[Art. 124](#)

## **TITOLO X**

Risoluzione del rapporto di lavoro

[Art. 125 - Recesso](#)

[Art. 126 - Preavviso](#)

[Art. 127 - Licenziamento per giusta causa](#)

[Art. 128 - Anzianità di servizio](#)

[Art. 129 - Trattamento di fine rapporto](#)

## **TITOLO XI**

Distribuzione Contratto

[Art. 130](#)

## **TITOLO XII - Vigenza contrattuale**

[Art. 131 - Una tantum](#)

[Art. 132 - Decorrenza e durata](#)

[Art. 133 - Procedure per il rinnovo del C.C.N.L.](#)

[Art. 134 - Procedura per la composizione delle controversie collettive](#)

[Allegato 1 - Statuto dell'ente bilaterale nazionale](#)

[Allegato 1/A](#)

[Allegato 2 - Accordo per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie](#)

[Allegato 2/A - Protocollo di intesa 13 settembre 1994 per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie](#)

[Allegato 3 - Accordo applicativo del D.Lgs. n. 626 del 1994](#)

[Allegato 4 - Accordo nazionale per la unificazione del punto di contingenza](#)

[Allegato 5 - Accordo nazionale per il nuovo punto di contingenza](#)

[Allegato 6 - Anticipazione sull'indennità di anzianità](#)

[Allegato 7 - Priorità per la concessione di anticipazioni del trattamento di fine rapporto](#)

[Allegato 8 - Programma formativo per il raggiungimento del livello finale compreso tra il IV ed il III super del ruolo amministrativo](#)

[Allegato 8/2 - Programma formativo per il raggiungimento del livello finale compreso tra il II ed il quadro del ruolo amministrativo](#)

[Allegato 8/3 - Programma formativo per il raggiungimento del livello finale compreso tra il IV ed il III super del ruolo tecnico-operativo](#)

[Allegato 8/4 - Programma formativo per il raggiungimento del livello finale compreso tra il II ed il quadro del ruolo tecnico-operativo](#)

[Allegato 8/A - Accordo quadro interconfederale su contratto di formazione e lavoro](#)

[Allegato 9 - Accordo 11 Aprile 1987 - Licenziamenti collettivi](#)

[Allegato 10/A - Contributi di assistenza contrattuale CO.AS.CO](#)

[Allegato 10/A - Contributi di assistenza contrattuale CO.AS.CO](#)

[Allegato 10/B - Contributi di assistenza contrattuale CO.AS.CO](#)

[Allegato 10/C - Contributi di assistenza contrattuale CO.AS.CO.](#)

[Allegato 10/D - Contributi di assistenza contrattuale CO.AS.CO.](#)

---

**C.C.N.L. 8 gennaio 2002**

**Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da istituti di vigilanza privata**

---

Decorrenza: 1 maggio 2001

Scadenza: 30 aprile 2004

---

Il giorno 8 gennaio 2002, in Roma

Tra

L'ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA GLI ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA

ANIVP

L'ASSOCIAZIONE NAZIONALE ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA

ASSVIGILANZA

FEDERVIGILANZA

UNIV

e

UGL-SICUREZZA CIVILE

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 21 dicembre 1995

si è stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata, composto da 12 Titoli, 134 articoli e 20 Allegati, letti, approvati e sottoscritti.

---

## **Premessa**

Nel rispetto dello spirito del Protocollo del 23 luglio 1993 sulla politica dei redditi e dell'occupazione, e sugli assetti contrattuali del Protocollo 5 aprile 1990 e dell'accordo 21 dicembre 1998, le parti, con la definizione del presente contratto, hanno inteso confermare la volontà per un rafforzamento delle relazioni sindacali e per lo sviluppo ad ogni livello di confronti corretti e costruttivi.

Le parti quindi, auspicando che le future relazioni sindacali siano improntate alla comprensione delle rispettive esigenze, riconfermano l'intendimento di rimuovere ogni ostacolo che si frapponga al necessario sviluppo del settore attraverso una politica di conoscenza e di interventi anche congiunti.

In tale prospettiva pongono l'esigenza di una corretta e realistica visione del ruolo della vigilanza privata e della individuazione delle problematiche che la riguardano, con particolare riferimento al rilascio delle licenze, ai ritardi nelle concessioni e nei rinnovi dei decreti, nonché al fenomeno emergente di indebite occupazioni di consistenti quote del mercato della vigilanza da parte di anomale tipologie di servizi e di figure imprenditoriali estranee al settore, e quindi a forme di attività concorrenziali incentrate sul dato meramente economico anziché su quello tecnico e qualitativo.

Le parti auspicano all'uopo l'intervento di una disciplina legale adeguata ed omogenea su tutto il territorio nazionale, nonché l'impegno da parte delle competenti Autorità ad un controllo sempre più attento.

Ritengono inoltre necessario individuare iniziative comuni tese a definire una specifica collocazione del settore della vigilanza privata sia ai fini della normativa legislativa antitrust che per la riforma del settore.

Le parti convengono sulla opportunità dell'attivazione di tutti gli strumenti contrattuali allo scopo di fornire adeguate e tempestive risposte alle succitate esigenze del settore che consentano il naturale evolversi del rapporto di lavoro.

Riconoscono che presupposto necessario per realizzare quanto sopra delineato sia il rispetto di tutte le norme del contratto nazionale e degli integrativi territoriali ed in tal senso ne recepiscono l'applicazione automatica nei confronti di tutti i propri aderenti con il reciproco impegno ad attivare ogni iniziativa finalizzata all'applicazione generalizzata a tutto il settore.

Ravvisano, infine, l'opportunità che le relazioni sindacali debbano essere esercitate in tutto il contesto territoriale nazionale anche con l'impegno a sollecitare l'autorità prefettizia a promuovere momenti istituzionali di confronto con i rappresentanti territoriali delle parti sociali firmatarie del presente contratto, sulle problematiche della vigilanza privata nel territorio, per evitare interferenze improprie nella gestione dei contratti e per valutare preventivamente le prescrizioni delle autorità preposte.

Convengono che gli impegni e gli orientamenti oggetto della presente premessa siano coordinati e gestiti dall'Ente Bilaterale Nazionale attraverso appropriate iniziative.

In tale ambito le parti assegnano allo stesso E.B.N. la funzione di promuovere indagini, studi, ricerche prodromiche a proposte possibilmente condivise, finalizzate all'aggiornamento dell'assetto legislativo del settore.

Tutto ciò con l'obiettivo di migliorare la qualità del servizio all'utenza con una più adeguata riqualificazione professionale della gestione aziendale e del personale, attraverso appropriate iniziative formative.

---

## **Titolo I**

### **Validità e sfera di applicazione**

#### **Art. 1**

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, il rapporto di lavoro fra tutti gli Istituti, Consorzi e Cooperative di Vigilanza Privata in qualunque forma costituiti ed il relativo personale dipendente.

---

#### **Art. 2**

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

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

---

## **Titolo II**

### **Relazioni Sindacali**

#### **Capo 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:

a) aspetti generali di ordine strutturale ed istituzionale;

b) prospettive di sviluppo anche in relazione alla istituzione di nuovi tipi di servizi a seguito di modificazioni tecnologiche ed alle eventuali implicazioni professionali;

c) iniziative di aggiornamento della professionalità;

d) andamento occupazionale generale e articolato per settore di attività (zona, banche, tele allarmi ecc.);

e) stato delle relazioni sindacali a livello territoriale;

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

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

---

## STRUMENTI DELLA BILATERALITÀ

Commissione Paritetica Nazionale

### **Art. 4**

#### *Compiti*

È istituita la Commissione Paritetica Nazionale, organo bilaterale, preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del Contratto Nazionale della Vigilanza, su quanto previsto dall'ultimo comma del presente articolo.

In particolare:

esamina e decide, ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari, tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti normativi o di singole clausole contenute nel presente Contratto Nazionale, dei Contratti collettivi di 2° livello, di ogni altro problema prospettato dalle articolazioni locali delle parti stipulanti o da singoli Istituti, o da lavoratori per il tramite delle parti stesse a livello locale;

individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, anche in relazione ai processi di innovazione tecnologica/organizzativa del settore;

esamina le proposte avanzate dalle parti stipulanti il presente Contratto ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle parti stesse, per il loro inserimento contrattuale, in occasione dei rinnovi contrattuali;

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

---

### **Art. 5**

### *Composizione e procedure*

La Commissione Paritetica Nazionale è composta da Membri designati dalle Associazioni degli Istituti di Vigilanza Privata e dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Contratto. La Commissione Paritetica delibera all'unanimità.

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

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

La Commissione Paritetica Nazionale si riunisce su istanza presentata, per mezzo di raccomandata A.R., dalle parti stipulanti il presente Contratto o dalle Organizzazioni sindacali locali facenti capo alle predette Organizzazioni nazionali, autonomamente o per conto di un prestatore di lavoro o dalle aziende aderenti alle Associazioni stipulanti il presente 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 C.P.C.](#) e 2113, quarto comma C.C., come modificati dal [D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 80](#) e dal [D.Lgs. 29 ottobre 1998, n. 387](#).

In pendenza di procedure 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 (nazionali 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**

### *Enti Bilaterali*

Le parti convengono di istituire l'Ente Bilaterale Nazionale della Vigilanza Privata, normato da appositi Statuto e Regolamento Allegati.

L'Ente Bilaterale Nazionale ha i seguenti scopi:

- a) promuovere la costituzione degli enti bilaterali a livello regionale e coordinarne l'attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;
- b) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore vigilanza, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
- c) promuovere, progettare e/o gestire, anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di 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;
- f) promuovere ed attivare le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro, anche attraverso tecnologia informatica;
- g) favorire, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della Legge 125 del 1991, nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- h) ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati al 2° livello di contrattazione, curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla Legge 936 del 1986 di riforma del CNEL;
- i) valorizzare in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali della vigilanza e delle relative esperienze bilaterali;
- l) individuare ed adottare iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente Bilaterale Nazionale stesso;
- m) attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale della Vigilanza Privata;
- n) elaborare e proporre, alle Istituzioni competenti in materia di vigilanza (Parlamento, Ministero dell'Interno, Ministero del Lavoro ecc.), ogni iniziativa atta al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti e degli imprenditori del settore;
- o) avere un ruolo attivo a livello centrale e periferico quale interlocutore ufficiale delle istituzioni competenti in materia di vigilanza privata affinché siano assunte iniziative coerenti alla tipicità del settore e finalizzate al suo miglioramento nel complesso;

p) fungere da segreteria per le Commissioni Paritetiche Nazionali e per l'O.P.N. previste dal presente Contratto;

q) programmare ed organizzare studi e ricerche sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri annuali di informazione;

r) elaborare proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie ed in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni opportune per la loro pratica attuazione;

s) predisporre uno studio sull'assistenza integrativa per individuare strumentazioni e schemi applicativi, nonché valutare eventuali rapporti tra offerte di servizio e modalità di finanziamento, che una volta definiti saranno oggetto di contrattazione nazionale o territoriale.

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

Gli organi di gestione degli Enti Bilaterali Nazionale e Regionali saranno composti su base paritetica tra le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro stipulanti il presente C.C.N.L.

L'Ente Bilaterale Nazionale istituisce al proprio interno il Comitato di Vigilanza Nazionale con le modalità definite dallo Statuto.

#### *Dichiarazione a verbale*

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

### **Funzionamento delle relazioni sindacali**

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 inglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per 14 mensilità ed è così ripartito:

il 20% calcolato come sopra indicato a carico del lavoratore;

il 25% calcolato come sopra indicato a carico del datore di lavoro.

Sono tenuti al versamento del contributo di assistenza contrattuale tanto il datore di lavoro che i rispettivi dipendenti.

Le quote di contributo a carico dei lavoratori saranno mensilmente versate dai datori di lavoro, unitamente a quelle a proprio carico, secondo quanto previsto dal 1° comma del precedente articolo 7.

Ferma restando l'obbligatorietà del pagamento del contributo di cui sopra, le parti si danno atto che nel computo degli aumenti salariali di cui all'art. 93 del presente Contratto si è tenuto conto del solo contributo dello 0,10% su paga conglobata a carico delle aziende, istituito con il presente C.C.N.L. Conseguentemente, con decorrenza 1 gennaio 2002, l'Istituto che ometta il versamento delle suddette quote è tenuto a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione (E.D.R.) di importo pari allo 0,10% della paga base conglobata.

L'E.D.R., di cui al comma precedente, è corrisposto per 14 mensilità.

Il contenuto del presente articolo sarà portato espressamente a conoscenza dei dipendenti.

---

## Contrattazione integrativa di secondo livello

### Capo 2°

#### Livello territoriale

#### Art. 9

##### *Diritti di informazione*

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

---

#### Art. 10

##### *Contrattazione integrativa e materie demandate*

È ammessa la Contrattazione integrativa territoriale tra le Organizzazioni Sindacali Territoriali (Regionali e/o Provinciali) delle parti stipulanti il presente Contratto Collettivo.

La stipula di contratti integrativi potrà riguardare esclusivamente le seguenti materie:

a) la definizione delle iniziative relative alle funzioni per le quali è istituito l'Ente Bilaterale ed in particolare di quelle per la formazione e la riqualificazione professionale, la cui attuazione è demandata all'Ente stesso. Ciò in relazione alle concrete esigenze territoriali e nelle disponibilità esistenti. Nella definizione delle suddette iniziative si terrà conto delle previsioni dell'UE, nazionali e degli enti locali competenti in materia, al fine di realizzare possibili sinergie;

- b) le azioni a favore del personale femminile, in attuazione della raccomandazione CEE n. 635 del 13 dicembre 1984 e delle disposizioni legislative in tema di pari opportunità uomo-donna;
- c) l'adozione di diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro, rispetto a quanto previsto dagli artt. 67 e 68;
- d) la definizione di ulteriori ipotesi di applicazione del primo comma dell'art. 23 della [Legge n. 56 del 1987](#) e maggiori percentuali rispetto a quanto stabilito dal presente Contratto;
- e) la tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori secondo le vigenti disposizioni di legge;
- f) la disciplina delle voci retributive relative al terzo elemento o elemento aggiuntivo avente la stessa natura - ove esistenti ed alle eccedenze eventualmente presenti a livello locale - delle indennità di cui al successivo art. 64;
- g) i rimborsi spese per divisa, equipaggiamento e altri mezzi e strumenti di proprietà del lavoratore, ove ne sia prescritta l'adozione e l'uso e sempre che non siano forniti dal datore di lavoro al dipendente;
- h) rimborsi spese di cui all'art. 80;
- i) 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 attuazione del protocollo del 23 luglio 1993. Gli importi corrispondenti al suddetto premio sono variabili, non predeterminati e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e/o contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Le parti si danno atto che la contrattazione integrativa, nel rispetto di quanto previsto dal punto 3 del capitolo assetti contrattuali del Protocollo del 23 luglio 1993, si intende integralmente richiamata.

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

---

## **Art. 11**

### *Enti Bilaterali Regionali*

L'Ente Bilaterale Regionale è strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite dalle parti a livello nazionale con appositi Statuto e Regolamento (Allegati). L'Ente Bilaterale Nazionale può autorizzare la costituzione di Enti Bilaterali con competenza limitata a specifiche aree territoriali.

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

---

Composizione delle controversie

## **Art. 12**

### *Procedure*

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del Codice di procedura civile, come modificati dal [Decreto Legislativo 31 marzo 1998 n. 80](#) e dal [Decreto Legislativo 29 ottobre 1998 n. 387](#), per tutte le controversie individuali singole o plurime, relative all'applicazione del presente Contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo, da esperirsi nella Commissione Paritetica Provinciale di conciliazione, costituita presso l'Ente Bilaterale o presso la sede di una delle Associazioni Imprenditoriali stipulanti il presente Contratto.

La Commissione di conciliazione provinciale è composta:

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

L'Associazione imprenditoriale, ovvero l'Organizzazione sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata, deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione Paritetica Provinciale di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata AR, trasmissione a mezzo fax, consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

Ricevuta la comunicazione, la Commissione Paritetica Provinciale provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine previsto dall'art. 37 del [Decreto Legislativo n. 80 del 1998](#). Il termine previsto dall'art. 37 del [Decreto Legislativo n. 80 del 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 C.P.C.](#) come modificati dalla [Legge n. 533 del 1973](#) e dai Decreti Legislativi n. 80 del 1998 e n. 387 del 1998.

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

1. il richiamo al Contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
2. la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme siano depositate presso la Direzione Provinciale del Lavoro;

3. la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli [artt. 2113, comma 4 C.C.](#), 410 e 411 C.P.C. come modificati dalla [Legge n. 533 del 1973](#) e dal D.Lgs. 80 del 1998 e dal [D.Lgs. n. 387 del 1998](#) in sede di Commissione Paritetica Provinciale di conciliazione.

Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Provinciale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente Contratto che, pertanto, resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 4.

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

---

## Art. 13

### *Collegio arbitrale*

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

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

L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio di arbitrato e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza, sottoscritta dalla parte promotrice, sarà inoltrata a mezzo raccomandata AR 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 precedente 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 UGL-SICUREZZA CIVILE 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;
- gli 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 allo svolgimento della procedura.

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

La Segreteria del Collegio è istituita presso l'Ente Bilaterale.

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

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

---

## **Art. 14**

### *Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali*

Nel caso di controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla [Legge 15 luglio 1966, n. 604](#), e alla [Legge 20 maggio 1970, n. 300](#), come modificate dalla [Legge n. 108 del 1990](#), non derivanti da provvedimento disciplinare, devono ugualmente essere esperiti i tentativi di composizione di cui ai precedenti articoli.

Livello aziendale

## **Art. 15**

### *Diritti di informazione*

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

Le strutture sindacali verranno informate inoltre:

- sulla consistenza degli organici;
- sulle varie tipologie dei servizi;
- sulla organizzazione del lavoro e programmi di ferie;
- su 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. 16**

Le seguenti materie, per la loro specificità, sono oggetto di contrattazione aziendale o interaziendale:

- a) turni e nastri orari e relativa rotazione del personale tra i vari tipi di servizio;
- b) materie demandate dal D.Lgs. 626 del 1994 e successive integrazioni e modifiche;
- c) modalità di svolgimento dell'attività dei patronati;
- d) quanto delegato alla contrattazione dell'art. 20 della Legge 300 del 1970;
- e) altri sistemi di distribuzione dell'orario settimanale;
- f) quanto demandato dalla normativa sul mercato del lavoro, prevista dal presente C.C.N.L.

---

Titolo III

Attività sindacali

## **Art. 17**

*Dirigenti sindacali nazionali e provinciali delle R.S.A. e delle R.S.U.*

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

- a) di consigli o comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni Sindacali di categoria stipulanti il presente Contratto;
- b) di rappresentanze sindacali costituite ai sensi della Legge 300 del 1970;
- c) di rappresentanze sindacali unitarie costituite in applicazione degli accordi sulle R.S.U. (allegato).

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

Il mandato di delegato aziendale di cui al successivo art. 23 e di dirigente sindacale di cui alla lettera b) del 1° comma del presente articolo, conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato, non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del Contratto a termine.

---

**Art. 18**

*Permessi retribuiti*

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

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

I dirigenti delle rappresentanze sindacali unitarie di cui alle lettere b) e c) del precedente art. 17 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Il diritto riconosciuto spetta a:

- a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale negli Istituti che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) un dirigente ogni 300 e frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale negli Istituti che occupano fino a 3.000 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. 19**

#### *Diritto di affissione*

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

---

### **Art. 20**

#### *Permessi non retribuiti*

I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente art. 17 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura pari a otto giorni all'anno.

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

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

---

### **Art. 21**

#### *Referendum*

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

---

### **Art. 22**

#### *Assemblee*

Negli Istituti 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. 23**

### *Delegato aziendale*

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

Il licenziamento di tale delegato per i motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi dell'art. 4 della [Legge 15 luglio 1966 n. 604](#) (allegato G).

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 H).

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

---

## **Art. 24**

### *Contributi associativi sindacali*

Gli Istituti provvederanno alla trattenuta del contributo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta, mediante consegna di una delega debitamente sottoscritta dal lavoratore nella misura stabilita dalle OO.SS. Nazionali dei lavoratori 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**

#### **Art. 25**

##### *Sicurezza sul lavoro*

Viene confermata la centralità del C.C.N.L. in merito alle soluzioni che verranno individuate, e alle metodologie riguardanti le relazioni sindacali previste negli accordi applicativi del [D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626](#), parti integranti del presente Contratto (all. ...).

Ai sensi degli articoli 21 e 22 del D.Lgs. 626 del 1994 all'Ente Bilaterale Nazionale viene assegnato il compito di orientare e promuovere iniziative formative nei confronti dei lavoratori.

---

#### **Art. 26**

##### *Cambio di appalto*

Nei casi di cambi di appalto che comportino ripercussioni occupazionali su uno o più Istituti, prima di intraprendere qualsiasi iniziativa relativa ad una riduzione dei livelli occupazionali o ad eventuali nuove assunzioni, gli Istituti comunicheranno tempestivamente alle Associazioni imprenditoriali e alle Organizzazioni Sindacali del territorio interessato quanto accaduto, chiedendo uno specifico incontro al fine di esaminare congiuntamente adeguate soluzioni.

La comunicazione e i successivi incontri non sostituiscono diversi obblighi di legge, qualora previsti.

A tale incontro parteciperanno tutti gli Istituti interessati coinvolgendo le strutture pubbliche (Prefetture e Ufficio del lavoro).

---

#### **Art. 27**

##### *Previdenza integrativa*

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

La costituzione del fondo sarà approfondita dalle parti stipulanti il presente C.C.N.L.

L'Istituzione della Previdenza integrativa avverrà secondo i seguenti criteri:

- La P.I. deve avere lo scopo di fornire prestazioni complementari dei trattamenti di pensioni pubbliche in forma di rendita e capitale, sulla base dei contributi accantonati e capitalizzati, nonché dei rendimenti realizzati dai soggetti gestori dello stesso;
- l'associazione al Fondo dei lavoratori avverrà mediante adesione volontaria, secondo forme e modalità da definire e potrà riguardare tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato con Contratto a tempo pieno o a tempo parziale, nonché con Contratto di formazione lavoro, classificati in uno dei livelli di cui al C.C.N.L. della Vigilanza, nonché a quelli appartenenti alla categoria Quadri;
- l'adesione al Fondo richiederà una contribuzione a carico del lavoratore pari allo 0,55% - di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa - della retribuzione utile per il computo del TFR ed un uguale versamento a carico del datore di lavoro. Inoltre per i lavoratori già assunti è previsto il versamento del 50% del TFR maturato nell'anno, mentre per i nuovi assunti è previsto il versamento del 100% del TFR maturato nell'anno. E', infine, stabilito l'obbligo di effettuare un versamento, al momento dell'adesione al Fondo a titolo d'iscrizione, pari a L. 30.000, di cui 7.000 a carico del dipendente, le cui modalità d'esecuzione saranno definite dal Regolamento del Fondo. L'obbligo posto a carico del datore di lavoro sussisterà per la durata dell'adesione del lavoratore al Fondo costituito sulla base del presente protocollo;
- il lavoratore può versare al Fondo ulteriori quote individuali, anche derivanti da quanto maturato a titolo di quota variabile in virtù di contrattazione di II livello;
- il Fondo rappresenta la forma pensionistica complementare riconosciuta dalle parti come applicabile ai dipendenti del settore. Pertanto le parti s'impegnano a collaborare per la massima diffusione del Fondo, anche al fine di pervenire ad una sua applicazione generalizzata a tutti i soggetti operanti nel settore. Le parti s'impegnano, altresì, ad incontrarsi preventivamente nel caso in cui dovessero prospettarsi difficoltà nello svolgimento di tale progetto;
- possono divenire soci del Fondo gli Istituti ed i lavoratori dipendenti del settore Vigilanza Privata già iscritti a Fondi o Casse aziendali preesistenti alla data di costituzione del Fondo, a condizione che un nuovo accordo sindacale tra Istituti e UGL - Sicurezza Civile stabilisca la confluenza del Fondo aziendale nel Fondo e che tale confluenza sia deliberata dai competenti organi del fondo aziendale ed autorizzata dal Consiglio d'Amministrazione del Fondo;
- le parti individueranno il ruolo che gli Enti Bilaterali Nazionale e Regionali potranno assumere in supporto alle attività del Fondo e d'informazione ai lavoratori.

#### *Norma finale*

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

---

### **Art. 28**

#### *Pari opportunità*

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione della Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984 n. 635, recepita con [Legge 10 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 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. 29**

#### *Classificazione*

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

#### **Ruolo del personale amministrativo**

##### Quadri

Dipendenti amministrativi con delega di autonoma iniziativa, decisione e discrezionalità di poteri

##### Primo livello super

Responsabili servizi amministrativi, Segretari generali di direzione, Ispettori amministrativi provinciali

##### Primo livello

Capi uffici: Personale, Cassa, Contabilità, Centro meccanografico, Esazione e/o produzione, Cassieri principali

Secondo livello

Contabili con mansioni di concetto, Primanotisti di contabilità, Segretari di concetto, Programmatori E.D.P., Corrispondenti di concetto, Consegnetari di magazzino con responsabilità amministrativa

Terzo livello super

Interpreti e traduttori

Terzo livello

Contabili, Addetti all'ufficio personale, commerciale e statistico, Stenodattilografi, Fatturisti, Archivisti, Operatori E.D.P.

Quarto livello super

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

Quarto livello

Addetti all'inserimento dati informativi, Centralinisti con mansioni complementari di segreteria

Quinto livello

Dattilografi, Centralinisti, Addetti al magazzino.

Sesto livello

Fattorini, Uscieri.

### **Ruolo del personale tecnico-operativo**

Quadro

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

Primo livello super

Comandanti e Vice Comandanti del Corpo, Maggiori (detti anche Ispettori di zona)

Primo livello

Ispettori Capi Servizio o Comandanti di Zona (Capitani)

Secondo livello

Ispettori di Servizio, Aiutanti di zona (Tenenti e Sottotenenti)

Terzo livello super

Capi reparto, Capi servizio, Marescialli con effettive funzioni di comando, Capi Officina, Capi centrale operativa, Capi sala conta con più di cinque addetti per turno o con almeno 8 addetti complessivamente

Terzo livello

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

Quarto livello super

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

Quarto livello

Vigili, Addetti sala conta, Meccanici qualificati

Quinto livello

Vigili dal 13° al 24° mese di servizio, Meccanici

Sesto livello

Vigili per i primi 12 mesi di servizio, Aiuto meccanico

Il vigile all'atto dell'assunzione è inquadrato al VI° livello e vi rimane per i primi 12 mesi di servizio.

Il passaggio del vigile dal VI al V livello avverrà a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il periodo di permanenza nel VI livello.

Il passaggio del vigile dal V al IV livello avverrà a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il periodo di 24 mesi (12 mesi di permanenza nel VI livello e 12 mesi di permanenza nel V livello).

Ai vigili di IV e V livello che svolgono le funzioni di Capo macchina, nei servizi di scorta-trasporto valori, verrà corrisposta un'indennità di L. 790 pari a Euro 0,41 per ogni ora di effettivo svolgimento della funzione stessa che assorbe, sino a concorrenza, ogni eventuale analogo trattamento già in atto e non è computabile ai fini di alcun altro istituto contrattuale.

Fatte salve le condizioni di miglior favore in atto alla data di stipula del presente Contratto:

a) al vigile inquadrato ad un livello inferiore al IV super, che svolge attività di operatore adibito alla centrale operativa, oltre alla normale retribuzione prevista per il livello di appartenenza sarà riconosciuta una indennità oraria pari alla differenza tra la normale retribuzione del IV Livello Super e quella relativa al Livello di appartenenza, di cui al successivo art. 92, aumentata del 33,58%;

b) al dipendente inquadrato ad un livello inferiore al III, addetto alla sala conta con più di dieci addetti complessivamente al quale vengano attribuite anche funzioni di coordinamento, sarà riconosciuta una indennità oraria pari alla differenza tra la normale retribuzione del III livello e quella relativa al Livello di appartenenza, di cui al successivo articolo ..., aumentata del 33,58%;

c) al dipendente inquadrato ad un Livello inferiore al IV Livello Super, addetto alla sala conta con meno di dieci addetti complessivamente al quale vengano attribuite anche funzioni di coordinamento, sarà riconosciuta una indennità oraria pari alla differenza tra la normale retribuzione del IV Livello Super e quella relativa al Livello di appartenenza, di cui al successivo art. 92, aumentata del 33,58%.

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

#### *Dichiarazione a verbale*

Le parti, verificata la situazione determinatasi nell'applicazione dell'indennità di capo macchina, convengono che le aziende assegnino tale indennità in ragione delle funzioni effettivamente assegnate ai membri dell'equipaggio.

---

### **Art. 30**

#### *Mutamenti di mansioni*

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni inerenti alla qualifica assegnatagli all'atto dell'assunzione.

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

Il lavoratore promosso ad un livello superiore ha diritto alla retribuzione relativa al nuovo livello oltre agli importi in cifra delle maggiorazioni derivanti da eventuali scatti di anzianità già maturati. Il calcolo di tali scatti avverrà con le norme di cui al successivo art. 97.

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

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

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

## Capo 2°

### Norme speciali per i Quadri

#### **Art. 31**

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

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

Pertanto:

- a) il Quadro usufruirà di regime di orario di lavoro, in ingresso e in uscita, flessibile e discrezionale in relazione alla riconosciuta autonomia gestionale ed alla responsabilità di ruolo;
- b) 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;
- c) formazione ed aggiornamento professionale. Al fine di valorizzare l'apporto professionale dei Quadri, volto a mantenere e sviluppare nel tempo la loro partecipazione ai processi gestionali, verranno concordati programmi di aggiornamento professionale; per la partecipazione a tali attività formative, ai Quadri verranno riconosciuti permessi retribuiti;
- d) i Quadri sono individuati in quelle figure contrattuali, collocate al 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.

---

## Capo 3°

### Norme speciali per produttori ed esattori

#### **Art. 32**

I produttori e gli esattori senza vincoli di orari e di subordinazione, secondo le norme [dell'art. 2094 del Codice Civile](#), non sono compresi nella sfera di applicazione del presente Contratto.

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

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

- gli esattori, al IV livello super.

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

Il trattamento economico spettante a titolo di 13ma e 14ma 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 (13ma e 14ma) e per le ferie.

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

Il lavoratore assente per malattia, regolarmente riconosciuta, ha diritto alla normale retribuzione netta mensile di cui all'art. 92 per un periodo massimo di 180 giorni, comprensiva dell'indennità di malattia a carico dell'INPS che, ai sensi del [D.L. 30 dicembre 1979 n. 663](#) convertito con modificazioni nella [Legge 29 febbraio 1980 n. 33](#), sarà posta a conguaglio con l'importo dei contributi e delle altre somme dovute all'INPS.

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

In relazione a quanto previsto dal presente articolo, il datore di lavoro corrisponderà le mensilità supplementari (13ma e 14ma) nell'intera misura della normale retribuzione di cui all'art. 92.

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

---

## Titolo V

### Mercato del lavoro

#### **Premessa**

Le parti, con la sottoscrizione del presente Contratto, hanno inteso promuovere e potenziare le occasioni di impiego conseguibili mediante il possibile ricorso a una pluralità di tipologie di rapporto di lavoro in grado di soddisfare le esigenze rispettive degli Istituti dei lavoratori.

L'obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità produttive e occupazionali del mercato del lavoro, con riferimento anche al personale femminile, mediante interventi che facilitino l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentano una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.

---

## Capo 1°

### Apprendistato

#### **Premessa**

Le parti, considerato che è in corso una revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con le direttive dell'Unione Europea, alla luce delle nuove normative introdotte, a seguito del Patto per il lavoro del 24 settembre 1996, della Legge 19 luglio 1997 n. 196 in materia di promozione dell'occupazione ed in particolare in adempimento all'art. 16 che disciplina l'apprendistato, riconoscono in tale istituto uno strumento per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa, un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile in un quadro che consenta di promuovere lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva. Tutto ciò anche in considerazione dei processi di trasformazione e di informatizzazione che rendono necessario un costante aggiornamento rispetto alle mutevoli e diversificate esigenze della clientela.

A tal fine le parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze degli Istituti di specifica attività e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.

In questo quadro le parti si attiveranno per ottenere dal Ministero del Lavoro e dalle Regioni una specifica ed adeguata offerta formativa programmata e finanziata dalle pubbliche istituzioni.

---

### **Art. 33**

#### *Sfera di applicazione e proporzione numerica*

L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere le mansioni per le quali occorra un certo tirocinio.

L'apprendistato è ammesso per il personale del ruolo amministrativo e del ruolo tecnico operativo per raggiungere i livelli compresi tra il II e il IV.

Ai sensi ed alle condizioni previste dall'art. 16, secondo comma, della [Legge n. 196 del 1997](#), è possibile instaurare rapporti di apprendistato anche con giovani in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere.

Considerato che la Legge 196 del 1997 prevede la partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione, le parti convengono che il numero massimo di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di occupare, presso ogni struttura lavorativa provinciale, è pari ad un'aliquota del 10% dei lavoratori a tempo indeterminato occupati presso la medesima struttura lavorativa con la qualifica per la quale è ammesso l'apprendistato.

## **Art. 34**

### *Limiti di età*

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 16, primo comma, della Legge 196 del 1997, possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore a 16 anni e non superiore a 24, ovvero 26 nelle aree indicate nel citato primo comma dell'art. 16. Sono fatti salvi i divieti e le limitazioni previsti dalla legge sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti.

---

## **Art. 35**

### *Assunzione*

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

Dichiarazione congiunta

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

---

## **Art. 36**

### *Periodo di prova*

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 60 giorni di lavoro effettivo durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

---

## **Art. 37**

### *Obblighi del datore di lavoro*

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

di impartire o di far impartire nel suo Istituto, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;

di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;

di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di tre ore settimanali per non più di otto mesi l'anno;

accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

---

## Art. 38

### *Doveri dell'apprendista*

L'apprendista deve:

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

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

---

## Art. 39

### *Formazione: durata*

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

<b>Titolo di studio</b>	<b>Ore di formazione medie annue</b>
Scuola dell'obbligo	120
Attestato di qualifica professionale	100
Diploma di scuola media superiore	80
Diploma universitario	60
Diploma di laurea	60

Al secondo livello di contrattazione potrà essere stabilito un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni dell'attività.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione o gli Enti Bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

È in facoltà dell'Istituto anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

---

## **Art. 40**

### *Formazione: contenuti*

Per la formazione degli apprendisti, ai sensi del [Decreto Ministeriale 20 maggio 1999](#), attuativo dell'art. 16 della L. 196 del 1997, gli Istituti faranno riferimento ai contenuti formativi elaborati a titolo sperimentale dalle parti stipulanti il presente C.C.N.L.

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante.

In particolare, sia i contenuti a carattere trasversale, sia quelli a carattere professionalizzante andranno predisposti per gruppi di profili omogenei della categoria, in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie di base per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

Le attività formative di cui all'art. 2 lett. A) del Decreto del Ministro del Lavoro 8 aprile 1998 dovranno perseguire gli obiettivi formativi definiti nel [Decreto Ministeriale 20 maggio 1999](#) ed articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti:

- competenze relazionali
- organizzazione ed economia
- disciplina del rapporto di lavoro
- sicurezza sul lavoro.

Quanto sopra nel rispetto del modello sperimentale che sarà elaborato dall'Ente Bilaterale Nazionale.

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

- conoscere i prodotti e i servizi di settore; conoscere e sapere applicare le basi tecniche/scientifiche della professionalità; conoscere e sapere utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
- conoscere e sapere utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni tecnologiche di interesse settoriale.

Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali e professionalizzanti.

---

## **Art. 41**

### *Durata*

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

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

La G.P.G., assunta con Contratto di apprendistato, è inquadrata al VI livello e vi rimane per i primi 12 mesi di servizio.

Il passaggio della G.P.G. dal VI al V livello avverrà a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il periodo di permanenza nel VI livello.

Il passaggio della G.P.G. dal V al IV livello avverrà a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il periodo di 24 mesi (12 mesi di permanenza nel VI livello e 12 mesi di permanenza nel V livello).

Ai fini dell'applicazione del presente articolo i datori di lavoro devono presentare, prima dell'inoltro della richiesta dell'autorizzazione all'Ispettorato del Lavoro, copia della stessa alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale, prevista dall'art. 6, prima parte, competente per territorio, la quale esprimerà il proprio parere di conformità.

A livello di competenza tra le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni sindacali, possono essere realizzate intese - da trasmettersi agli Enti Bilaterali interessati - che determinino, per specifiche figure professionali, periodi di apprendistato più ampi di quelli previsti dal presente articolo.

Sono fatte salve altresì maggiori durate previste dalla contrattazione di secondo livello già vigenti.

Gli Istituti terranno in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui Contratto di apprendistato, stipulato ai sensi dei precedenti articoli, sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo Contratto di apprendistato. La non conferma nei termini sopra indicati implica la perdita dei benefici di cui alla normativa contrattuale sull'apprendistato.

---

## **Art. 42**

### *Tutor*

In ottemperanza a quanto disposto dal Decreto 28 febbraio 2000 del Ministero del Lavoro, recante "Disposizioni relative alle esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore aziendale", le parti si impegnano ad attivare le iniziative congiunte presso le Istituzioni competenti, al fine di ottenere le agevolazioni contributive previste dall'art. 16 comma 3° della Legge 196 del 1997 e dell'articolo 4 del [D.M. 8 aprile 1998](#) per i lavoratori impegnati in qualità di Tutore.

---

## **Art. 43**

### *Trattamento normativo*

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente Contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

---

## **Art. 44**

### *Trattamento economico*

Il trattamento economico degli apprendisti è fissato nella misura dell'85%.

Nel rapporto di apprendistato, il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60% della prestazione di cui all'art. ... (Orario di lavoro), ferme restando le ore di formazione di cui al precedente art. ... del presente Titolo.

In caso di malattia e di infortunio, per l'apprendista, valgono le norme previste dal presente Contratto, riproporzionando la normale retribuzione secondo quanto contemplato dai precedenti commi.

---

## **Art. 45**

### *Riconoscimento precedenti periodi*

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

---

## **Art. 46**

## *Rinvio alla legge*

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

---

### **Capo 2°**

#### Contratti di formazione lavoro

#### **Art. 47**

Le parti:

viste le modifiche della disciplina legislativa dei contratti di formazione lavoro introdotte dall'art. 16 della *Legge 19 luglio 1994 n. 451* e dalla *Legge n. 196 del 1997*:

- tenuto conto del contributo propositivo dato dall'introduzione di tali modifiche all'occupazione giovanile ed alla formazione; nell'ottica di continuare a favorire l'inserimento di giovani negli Istituti del settore della vigilanza, così come previsto e definito nel precedente C.C.N.L.,

concordano quanto segue:

A) ai lavoratori assunti con contratto di formazione lavoro si applicano, ove compatibili, le disposizioni di legge che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato e il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro.

B) I contratti di formazione e lavoro non possono avere per oggetto il conseguimento delle qualifiche previste al VI livello della classificazione del personale di cui all'art. 29.

Si considerano conformi alla presente regolamentazione:

- i progetti che, per contratti di formazione e lavoro finalizzati all'acquisizione di professionalità elevate definite per il raggiungimento del livello finale compreso tra il II ed il Quadro, prevedano 130 ore di formazione da effettuarsi nei 24 mesi di durata;

- i progetti che, per i contratti di formazione lavoro, finalizzati all'acquisizione di professionalità intermedie definite per il raggiungimento del livello finale compreso tra il V ed il III Super, prevedano 80 ore di formazione da effettuarsi nei 24 mesi di durata;

- i progetti che, per contratti di formazione e lavoro finalizzati ad agevolare l'inserimento professionale mediante una esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo per il raggiungimento del V livello (meccanico e ruolo del personale amministrativo), prevedano 20 ore di formazione da effettuarsi nei 12 mesi di durata.

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

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

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

<b>Qualifica Contrattuale Finale</b>	<b>Livello Iniziale</b>	<b>Livello dopo 24 mesi</b>
Quadro	I Super	Quadro
I Super	I	I Super
I	II	I
II	III Super	II
III Super	III	III Super
III	IV Super	III
IV Super	IV	IV Super
IV	VI	IV*
V	VI	V (dopo 12 mesi)

\* La G.P.G. assunta con contratto di formazione è inquadrata al VI livello e vi rimane per i primi 12 mesi di servizio.

Il passaggio della G.P.G. dal VI al V livello avverrà a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il periodo di permanenza nel VI livello.

Il passaggio della G.P.G. dal V al IV livello avverrà a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il periodo di 24 mesi (12 mesi di permanenza nel VI livello e 12 mesi di permanenza nel V livello).

È consentito procedere ad assunzioni con contratto di formazione e lavoro a tempo parziale.

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

F) Il programma di formazione per essere considerato conforme alla presente regolamentazione deve indicare:

- 1) il profilo professionale, a livello finale di inquadramento cui tende il progetto dei lavoratori interessati;
- 2) numero delle assunzioni per ciascun ruolo e livello, specificando quelle richieste a tempo pieno e quelle a tempo parziale;
- 3) livello iniziale di inquadramento;
- 4) livello finale di inquadramento;
- 5) durata del contratto secondo quanto sopra indicato;
- 6) ore di formazione teorica e tecnico-pratica;

7) il programma secondo il quale, come da schemi precisati nell'allegato ..., dovrà svilupparsi l'iter formativo;

8) dipendenti in forza per livello;

9) dichiarazione che nei dodici mesi precedenti non sono stati licenziati, per riduzione di personale, dipendenti aventi la stessa qualifica;

10) dichiarazione di applicazione della legge parità uomo-donna;

11) l'indicazione riguardante le modalità di realizzazione della formazione teorica (utilizzo di strutture e docenti interni all'Istituto o di centri di formazione professionali esterni);

12) i dati degli ultimi 12 mesi relativi ai CFL in essere, quelli dimessisi e la percentuale di quelli trasformati a tempo indeterminato;

13) dichiarazione che non esiste ricorso a C.I.G.S. per dipendenti aventi la stessa qualifica.

G) L'assunzione dovrà risultare da atto scritto che dovrà contenere:

1) quanto previsto dall'art. 60, precisando se si tratti di un rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale;

2) livello iniziale di inquadramento;

3) livello finale di inquadramento;

4) durata del contratto e relativa cessazione (salvo trasformazione);

5) periodo di prova nei termini previsti dall'art. 61 del presente C.C.N.L.;

6) ore di formazione teorica e tecnico-pratica;

7) ogni altra pattuizione, ove compatibile, da applicarsi ai normali rapporti di lavoro subordinato.

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

H) La formazione teorica e tecnico-pratica da impartirsi durante l'arco di 24 mesi deve avere la durata minima complessiva di:

1) - 80 ore per l'acquisizione di professionalità intermedie, che hanno per oggetto il raggiungimento del livello finale compreso tra il IV ed il III Super. Tali ore di formazione saranno utilizzate nel seguente modo:

- 20 ore per la pratica teorica;

- le restanti 60 ore saranno destinate alla parte tecnico-pratica.

2) - 130 ore per l'acquisizione di professionalità elevate, che hanno per oggetto il raggiungimento del livello finale compreso tra il II ed il Quadro. Tali ore di formazione utilizzate nel seguente modo:

- 50 ore per la parte teorica;
- le restanti 80 ore saranno destinate alla parte tecnico-pratica.

La formazione teorica predetta dovrà concernere:

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

Il presente articolo e l'allegato " " verranno notificati, a cura delle parti, al Ministero del Lavoro per i successivi eventuali procedimenti amministrativi.

Le parti si impegnano ad incontrarsi per apportare modifiche al presente accordo nel caso intervenissero cambiamenti nelle norme di legge che regolano la materia.

---

### **Capo 3°**

#### Lavoro a tempo parziale

#### **Premessa**

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

---

### **Art. 48**

#### *Definizione e disciplina del rapporto a tempo parziale*

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

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

b) di tipo "Verticale", quello in relazione al quale 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;

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

Le assunzioni a tempo determinato, di cui al successivo art. 59, possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale.

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

- le mansioni, la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, la durata della prestazione lavorativa ridotta;
- il periodo di prova, secondo quanto previsto dal presente C.C.N.L.

Ai fini e per gli effetti di cui all'art. 8 comma 1 del D.L. 25 febbraio 2000, copia del contratto stipulato dovrà essere inviata alla Direzione Provinciale del Lavoro, competente per territorio, entro 30 (trenta) giorni dalla stipula dello stesso.

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

- volontà delle parti;
- priorità del passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni;
- applicazione delle norme del presente 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. 49**

### *Durata della prestazione lavorativa*

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

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

---

## Art. 50

### *Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale*

In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o per una corretta interpretazione e applicazione del 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 300 del 1970 e successive modificazioni, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.

---

## Art. 51

### *Clausole elastiche del rapporto di lavoro a tempo parziale*

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

## **Art. 52**

### *Denuncia del patto di prestazione lavorativa in regime di clausola elastica*

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

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

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

A seguito della denuncia di cui al presente articolo, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata ai sensi dell'articolo 51.

---

## **Art. 53**

### *Lavoro supplementare*

Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari. Il tetto massimo di ore supplementari consentito è stabilito nella misura di 120 ore annue.

Le prestazioni di lavoro supplementare dovranno essere considerate ai fini del computo dei ratei dei vari istituti normativi contrattuali. Il relativo conguaglio potrà avvenire tenuto conto delle esigenze aziendali o sotto forma di integrazione diretta a percentuale (33,58%) della retribuzione del lavoro supplementare oppure, in occasione della liquidazione dei suddetti istituti contrattuali, secondo quanto previsto dal 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 dovute.

Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo "verticale" o di tipo "misto", con una prestazione lavorativa che si articola per uno o più giorni della settimana o per uno o più mesi dell'anno a tempo pieno, è consentita durante tali periodi l'effettuazione del lavoro straordinario, così come disciplinato dal presente C.C.N.L. In tali casi, i limiti massimi di 80 ore trimestrali e 250 ore annuali vanno riproporzionati in relazione alla durata della prestazione lavorativa a tempo parziale.

---

## Art. 54

### *Registro del lavoro supplementare*

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

---

## Art. 55

### *Principio di non discriminazione e riproporzionamento*

In ottemperanza al principio di non discriminazione di cui all'art. 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 300 del 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. 56**

##### *Mensilità supplementari - tredicesima e quattordicesima*

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

Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione mensile, di cui all'art. 92 del presente C.C.N.L.

---

#### **Art. 57**

##### *Condizioni di miglior favore*

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

Nel rispetto delle norme contrattuali che disciplinano le relazioni sindacali aziendali, potrà essere esaminata la corretta applicazione dei principi di cui all'art. 48.

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

---

#### **Art. 58**

##### *Rinvio alla legge*

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

---

### **Capo 4°**

#### **Lavoro a tempo determinato**

#### **Art. 59**

Ai sensi dell'art. 23, 1° comma della [Legge 28 febbraio 1987 n. 56](#), le parti individuano ipotesi per le quali sono consentite assunzioni con contratti di lavoro a termine di durata non inferiore a un mese e non superiore a dodici mesi, ai sensi della [Legge 18 aprile 1962, n. 230](#).

Le assunzioni ai sensi del precedente paragrafo potranno aver luogo in presenza di:

- incrementi di attività in dipendenza di servizi straordinari quali mostre, fiere e manifestazioni, appalti a termine ecc.;
- punte di più intensa attività non ricorrenti, derivate da richieste di mercato alle quali non si riesca a far fronte con i normali organici aziendali;
- per sostituzione di lavoratori assenti per ferie;
- aspettative diverse da quelle già previste dall'art. 1, lettera b) Legge 230 del 1962;
- esecuzione di servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile sopperire con il normale organico.

Ai lavoratori assunti ai sensi del presente articolo si applica il diritto di priorità di cui all'art. 8 bis [Legge n. 79 del 1983](#).

Le imprese non potranno avere contemporaneamente alle loro dipendenze lavoratori assunti per le predette ipotesi di contratto a termine in numero superiore al 15% dell'organico in forza a tempo indeterminato in ogni unità produttiva. Nelle singole unità produttive che abbiano meno di 30 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione dei predetti contratti per quattro lavoratori. Ai fini della percentuale predetta non si computano le assunzioni effettuate con Contratto a termine nelle ipotesi previste direttamente dalla [Legge n. 230 del 1962](#), D.L. 876 del 1977 convertito nella Legge 18 del 1978 e successive proroghe, e con contratto di formazione e lavoro.

---

## **Titolo VI**

### **Rapporto di lavoro**

#### **Capo 1°**

#### **Assunzione**

#### **Art. 60**

L'assunzione del personale avverrà a norma delle leggi vigenti, in via nominativa secondo le disposizioni di P.S. in materia di Guardia Particolari Giurate.

Ai fini della sicurezza ed integrità fisica tutto il personale dipendente dovrà possedere i requisiti per l'ottenimento del Decreto di nomina a Guardia Particolare Giurata.

Ai sensi della Circolare del Ministero dell'Interno n. 559/C. 15422/10089 D del 10 ottobre 1985, poiché l'aspirante Guardia Particolare Giurata, anche se formalmente assunto, non può svolgere le mansioni di sua competenza e quindi non potrà essere impiegato in servizio fino all'ottenimento del

Decreto Prefettizio e del relativo porto d'arma, la retribuzione decorre dal primo giorno di effettivo servizio e, pertanto, ne consegue che l'anzianità utile al computo degli istituti contrattuali decorrerà anch'essa dal primo giorno di effettivo servizio.

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

- a) dati della registrazione effettuata nel libro matricola (ai sensi dell'art. 2, comma 3 del [Decreto Legge n. 515 del 4 dicembre 1995](#)) e di effettivo inizio della prestazione lavorativa;
- b) durata del periodo di prova;
- c) livello, qualifica e retribuzione;
- d) località di lavoro.

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

- 1) libretto di lavoro;
- 2) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
- 3) carta d'identità o documento equipollente;
- 4) titolo di studio (fotocopia autenticata);
- 5) codice fiscale;
- 6) documenti specifici richiesti da disposizioni di legge, apposito decreto prefettizio di nomina e relativa licenza di porto d'arma per guardia particolare giurata, per il personale del ruolo tecnico-operativo.

Il lavoratore 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 famigliari.

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

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

#### *Nota a verbale*

Le parti si danno atto che, fermo restando quanto previsto ai commi 2 e 3 dell'art. 25 della Legge 223 del 1991, ai fini della determinazione della riserva non sono computabili:

- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli Quadro, 1° S, 1°, 2°, 3° S e 3°;

- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli 4° S, 4°, 5° e 6°, a condizione che abbiano prestato servizio presso Istituti di vigilanza o che siano in possesso di titolo di studio professionale rilasciato da istituti o scuole professionali attinente alle mansioni da svolgere.

---

## **Art. 61**

### *Periodo di prova*

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

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

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

---

## **Art. 62**

### *Risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova*

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

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

---

## **Capo 2°**

### **Orario di lavoro**

## **Art. 63**

### *Norme generali*

Fermo restando quanto previsto dal [R.D.L. del 15 marzo 1923 n. 692](#) e dalla Tabella approvata con [R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657](#), l'orario settimanale di lavoro è fissato ai fini contrattuali in 40 ore per tutti i dipendenti.

La prestazione lavorativa si esplica secondo i sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale di cui agli articoli successivi, previo confronto a livello locale, finalizzato al raggiungimento di intese relative alla scelta del sistema stesso.

Il lavoratore del turno smontante non può lasciare il posto di lavoro senza prima aver avuto la sostituzione del lavoratore del turno montante, ferma restando la competenza delle quote orarie stabilite dall'art. 101, per il lavoro straordinario. In tal caso il lavoratore avvertirà l'Istituto che provvederà alla sostituzione nei tempi tecnici necessari.

---

## Art. 64

Agli effetti del presente contratto è considerato lavorato normale quello diurno e notturno, sia feriale che festivo o domenicale, prestato in turni regolari di servizio dal personale del ruolo tecnico-operativo.

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

Infatti nei vari rinnovi contrattuali che si sono susseguiti è stata all'uopo realizzata in favore dei dipendenti del ruolo tecnico-operativo, oltre ad un costante incremento delle indennità speciali, anche una riduzione dell'orario di lavoro da 60 a 40 ore settimanali, con progressivo aumento del numero dei riposi settimanali, passati dai 52 originari, come derivanti dal sistema del 6 + 1, ai 61 del sistema 5 + 1 cui si sono aggiunte 7 giornate di permessi retribuiti, con una ulteriore riduzione dell'orario di lavoro, su base annua, determinata dall'attribuzione di 4 permessi aggiuntivi.

Nella stessa ottica vanno inquadrare le norme contrattuali sugli avanzamenti automatici di carriera (passaggio dal V al IV livello).

### Indennità

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

Pertanto le indennità giornaliere a valere su tutto il territorio nazionale saranno le seguenti:

#### 1) Ruolo tecnico operativo

a) indennità per lavoro notturno:

zona stradale e trasporto - scorta valori

al 1/1/1997	al 30/4/2001	al 1/5/2001	al 1/5/2001
7.500	7.875	8.900 lire	4,60 Euro

piantonamento fisso, sala conta e centrale operativa

al 1/1/1997	al 30/4/2001	al 1/5/2001	al 1/5/2001
5.500	5.775	6.643 lire	3,43 Euro

b) indennità di rischio:

- per i servizi di zona stradale diurna;
- per i servizi di trasporto e scorta - valori diurno;
- per i servizi di piantonamento bancario antirapina

al 1/1/1997	al 30/4/2001	al 1/5/2001	al 1/5/2001
4.000	4.200	4.950 lire	2,56 Euro

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

al 1/1/1997	al 30/4/2001	al 1/5/2001	al 1/5/2001
500	525	1.000 lire	0,52 Euro

## 2) Ruolo amministrativo

Indennità presenza

al 1/1/1997	al 30/4/2001	al 1/5/2001	al 1/5/2001
500	525	1.000 lire	0,52 Euro

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 13ma mensilità.

## 3) Indennità di lavoro domenicale

Al lavoratore sia del Ruolo Tecnico-operativo che del Ruolo Amministrativo che presti la sua opera nel giorno di domenica, spetterà oltre alla normale retribuzione mensile di cui all'art. 92 un'indennità per ogni ora effettivamente lavorata dalle ore 0 alle ore 24 della domenica, così definita:

al 1/1/1997	al 30/4/2001	al 1/5/2001	al 1/5/2001
1.000	1.050	1.129 lire	0,58 Euro

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 dell'8 maggio, a livello locale indennità di entità superiore ai valori fissati nazionalmente dal presente articolo, queste continueranno ad essere erogate a tutto il personale con l'aggiunta degli adeguamenti innanzi stabiliti, salvo diverse previsioni contenute in accordi territoriali in essere.

## **Sistema 5 + 1**

### **Art. 65**

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

La settimana lavorativa si attua, per il personale del ruolo tecnico-operativo, mediante la concessione di un riposo ogni cinque giorni di lavoro. In tal caso e soltanto quando l'orario giornaliero nei cinque giorni lavorativi è quello di cui al comma precedente, verranno concessi sette giorni di permesso di conguaglio per ogni anno di servizio prestato (sistema 5 + 1).

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

Il godimento dei permessi di conguaglio e dei giorni di riposo derivanti dal sistema 5 + 1, di cui al presente articolo, non comporta alcuna variazione della retribuzione. I permessi di conguaglio saranno concessi contemperando le esigenze aziendali con le richieste dei lavoratori.

Il sistema 5 + 1, con i relativi permessi di conguaglio, decadrà se l'orario di lavoro settimanale sarà ridotto con provvedimenti legislativi o di altra natura al di sotto dei limiti massimi previsti dal presente Contratto. In tal caso le parti si incontreranno per gli eventuali opportuni adattamenti.

Fermo restando l'orario di lavoro del presente articolo, previo il consenso delle parti, si potrà applicare un sistema che preveda l'abbinamento di un giorno di permesso ad un giorno di riposo contrattuale per tante volte quanti sono i permessi previsti dal presente articolo e dall'art. 70 (giorni 20).

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

Gli eventuali permessi non goduti nell'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione normale in atto di cui all'art. 92 salvo i casi di cui 29 e 47.

#### *Chiarimento a verbale*

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

---

## **Capo 4°**

### **Sistema 6 + 1 + 1**

#### **Art. 66**

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

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

Poiché con tale sistema non si intende modificare il monte ore annuo di lavoro normale pro-capite previsto al precedente art. 63, la settimana lavorativa, ai fini contrattuali, si attua mediante la concessione del giorno di riposo settimanale e di un giorno di permesso dopo sei giorni di lavoro e con un orario normale giornaliero di lavoro fissato, ai fini contrattuali, in 7 ore e 15 minuti.

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

---

## **Capo 5°**

### **Flessibilità**

#### **Art. 67**

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

Nel caso in cui il lavoro effettuato sia inferiore all'orario normale giornaliero contrattuale la prestazione dovrà avvenire in un unico servizio. Il recupero di tale ora non lavorata dovrà avvenire di seguito a turni ordinari di lavoro.

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

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

Restano ferme diverse forme di flessibilità già contrattate.

---

## **Capo 6°**

### **Banca delle ore**

#### **Art. 68**

Le parti, stante il ruolo della vigilanza privata, considerata attività ausiliaria per la prevenzione ed il mantenimento della Sicurezza e dell'Ordine Pubblico, ritenute le particolari esigenze del settore, che non trovano riscontro in alcun altro comparto produttivo o erogatore di servizi, convengono di istituire la banca delle ore la cui utilizzazione avverrà con le modalità di seguito indicate:

1) istituzione di un conto individuale nel quale confluiranno le prime due ore svolte oltre il normale orario giornaliero di lavoro contrattualmente previsto secondo i vari sistemi di distribuzione dell'orario, a partire dal 1° luglio 2001. Semestralmente, entro il mese di gennaio e di luglio l'Istituto fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate in banca;

2) semestralmente il lavoratore comunicherà all'Istituto le modalità di fruizione dei riposi o del pagamento delle ore accantonate; in caso di parziale utilizzazione la stessa potrà avvenire nella misura del 50%;

3) qualora il lavoratore opti per il recupero, lo stesso avverrà mediante la concessione di permessi giornalieri nei mesi successivi; i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente per usufruire dei permessi compensativi non dovranno superare la percentuale del 5% dell'organico, escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi quelli dal 10 dicembre al 10 gennaio e quelli dal 15 luglio al 15 settembre; qualora il lavoratore opti per il recupero, avrà diritto ad una maggiorazione del 5% delle quote orarie della normale retribuzione di cui all'art. 92. La richiesta di usufruire dei permessi per le ore maturate e accantonate nella banca delle ore dovrà avvenire in forma scritta almeno 15 giorni prima della fruizione; ai fini del diritto di precedenza fa fede la data e l'ora di arrivo della richiesta;

4) qualora il lavoratore opti per il pagamento, questo avverrà con la retribuzione del mese successivo a quello della prestazione mediante corresponsione delle quote orarie della normale retribuzione di cui all'art. 92 maggiorata del 30% a titolo di risarcimento del danno.

Restano salvi eventuali diversi accordi stipulati in sede locale.

---

## **Capo 7°**

### **Ruolo amministrativo**

#### **Art. 69**

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

---

## **Capo 8°**

### **Permessi Annuali**

#### **Art. 70**

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

A) per i lavoratori del ruolo tecnico-operativo:

1) le cinque ex festività religiose e nazionali di cui alla [Legge 5 marzo 1977, n. 54](#) e successive modificazioni e la festa del Santo patrono sono trasformate in permessi annuali.

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

2) restano confermate sei giornate di permessi annuali retribuiti;

3) resta confermata una ulteriore giornata di permesso annuale unicamente al personale cui si applica il sistema 5 + 1.

B) per i lavoratori del ruolo amministrativo:

1) le cinque ex festività religiose e nazionali di cui alla [Legge 5 marzo 1977, n. 54](#) e successive modificazioni e la festa del Santo patrono sono trasformate in permessi annuali.

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

2) restano confermate le tre giornate di permessi annuali;

C) Per i lavoratori del ruolo tecnico-operativo e quelli del ruolo amministrativo nel caso di orari di lavoro pari o inferiori a 39 ore settimanali il numero dei permessi previsti rispettivamente dall'art. 64 e dal punto A) e B) del presente articolo sarà pari alla differenza tra il monte ore normale annuo previsto dal presente Contratto ed il monte ore normale annuo applicato, diviso l'orario giornaliero.

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

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

I permessi di cui all'art. 40 ed alle lettere A) e B) del presente articolo eventualmente non goduti nell'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione normale in atto di cui all'art. 92.

---

## **Capo 9°**

### **Ferie**

#### **Art. 71**

##### *Norma generale*

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

- 25 giorni di lavoro quando si applica il sistema 5 + 1

(cinque giorni di lavoro e un giorno di riposo);

- 23 giorni di lavoro quando si applica il sistema 6 + 1 + 1

(sei giorni di lavoro, il giorno di riposo settimanale ed un giorno di permesso);

- 22 giorni di lavoro quando si applica il sistema 5 + 2

(amministrativi con orario di lavoro giornaliero di 8 ore in cinque giorni).

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

#### *Dichiarazione a verbale*

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

---

### **Art. 72**

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione mensile di cui all'art. 92. Le ferie non possono essere frazionate in più di due periodi, salvo diverso accordo fra le parti.

Le ferie sono irrinunciabili e nessuna indennità spetta al lavoratore nell'ipotesi che si presenti spontaneamente in servizio durante il turno di riposo annuale spettantegli.

Il periodo feriale deve essere programmato in tempo utile contemperando le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori.

---

### **Art. 73**

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

Le frazioni di mese superiori a 15 giorni verranno considerate mese intero.

Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso di licenziamento.

La malattia, se regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per il territorio, interrompe il decorso delle ferie.

---

## **Capo 10°**

## **Riposo settimanale**

### **Art. 74**

Il dipendente ha diritto, ai sensi delle vigenti leggi in materia, ad un giorno di riposo settimanale che può anche non decorrere dalle ore 24 ai sensi degli artt. 3 e 16 della [Legge 22 febbraio 1934 n. 370](#).

Per il personale del ruolo tecnico-operativo il riposo potrà cadere in un giorno diverso dalla domenica ed essere attuato mediante turni.

Anche in relazione all'insostituibilità del personale, il dipendente può essere chiamato per esigenze di servizio a prestare la propria opera nei giorni di riposo settimanale. In tale caso, egli avrà diritto, oltre al recupero del giorno di riposo, ad un compenso pari al 25% (venticinque per cento) della quota giornaliera della normale 92, nel caso in cui il recupero del riposo settimanale avvenga entro il settimo giorno.

Qualora il recupero di detto riposo settimanale avvenga dopo sette giorni consecutivi di effettivo lavoro, in sostituzione dell'indennità di cui al comma precedente, verrà corrisposto un risarcimento danno pari al 40% (quaranta per cento) della normale retribuzione giornaliera di cui all'art. 89.

Vengono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore previste in sede di contrattazione locale.

Per il personale del ruolo amministrativo il riposo coinciderà di regola con la domenica, salvo le deroghe consentite dalla legge.

---

## **Capo 11°**

### **Straordinario**

#### **Art. 75**

Per lavoro straordinario si intende quello prestato successivamente a quanto previsto dall'art. 68, salva l'eventuale previsione dell'art. 10 punto c) del presente C.C.N.L.

È facoltà del datore di lavoro di chiedere prestazioni d'opera straordinarie per esigenze di servizio.

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

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

Lo straordinario è ammesso per un numero di ore annuali pro-capite che entro il 31 dicembre 2002 non superino le 400 ore ed entro il 31 dicembre 2003 le 350 ore annue.

---

#### **Art. 76**

A richiesta delle strutture sindacali aziendali, gli Istituti di Vigilanza forniranno alle stesse, assistite dalle Organizzazioni Sindacali Territoriali e nel rispetto della [Legge n. 675 del 1996](#), di norma semestralmente, informazioni globali sulla effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario.

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

L'Istituto che non ottempera alla verifica corrisponderà, in luogo della normale maggiorazione prevista dal Contratto, quella del 50% su tutte le ore di straordinario effettuate.

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

---

## Capo 12°

### Festività nazionali e infrasettimanali

#### Art. 77

Per le festività nazionali ed infrasettimanali si applicano le disposizioni delle Leggi 27 maggio 1949 n. 260 e 31 marzo 1954 n. 90 e successive modificazioni.

Le festività nazionali sono:

- il 25 aprile;
- il 1° maggio

Il 2 giugno festa della Repubblica.

Le festività infrasettimanali sono:

- il primo giorno dell'anno;
- il 6 gennaio Epifania;
- il giorno di lunedì dopo Pasqua;
- il 15 agosto festa dell'Assunzione;
- il 1° novembre festa di Ognissanti;
- l'8 dicembre festa dell'Immacolata Concezione;
- il 25 dicembre festa del S. Natale;
- il 26 dicembre festa di S. Stefano.

*Dichiarazione a verbale*

Le ex festività religiose e nazionali agli effetti civili di cui alla [Legge 5 marzo 1977, n. 54](#) e successive modificazioni sono sostituite dai permessi annuali come previsto dall'art. 44 del presente Contratto.

Le parti si danno atto che la presente regolamentazione nonché quella dell'art. 44 abroga e sostituisce a tutti gli effetti l'accordo sindacale del 5 luglio 1977 sulle ex festività.

---

### **Art. 78**

Nessuna decurtazione sarà operata sulla normale retribuzione mensile, in conseguenza della giustificata mancata prestazione di lavoro nei giorni di festività di cui al precedente articolo.

In caso di coincidenza di una festività nazionale ed infrasettimanale di cui al precedente articolo con il giorno di riposo settimanale di cui alla [Legge n. 370 del 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. 98, la quota giornaliera od oraria di tale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione prevista al successivo art. 102.

---

## **Capo 13°**

### **Missione e trasferta**

#### **Art. 79**

##### *Missione e trasferta*

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

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

---

#### **Art. 80**

##### *Rimborso spese*

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

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

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

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

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

- rimborso delle spese vive di alloggio, regolarmente documentate, quando la durata della missione obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;
- indennità di trasferta pari al 30% della quota giornaliera della normale retribuzione mensile di cui all'art. 92 se la missione dura oltre l'orario contrattuale giornaliero di lavoro e sino alle 24 ore.

Se la missione dura più di 24 ore l'indennità di trasferta di cui sopra verrà calcolata moltiplicando il 30% della quota giornaliera della normale retribuzione mensile di cui all'art. 92 per il numero dei giorni di missione.

Restano salve le condizioni di miglior favore in ordine al trattamento di trasferta.

Fermo restando quanto stabilito dal secondo comma, le parti convengono che, anche in relazione a quanto già previsto all'art. 10 del 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.

---

## **Capo 14°**

### **Norme di comportamento**

## **Art. 81**

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

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

Le seguenti norme disciplinari costituiscono il codice di disciplina la cui affissione esaurisce gli obblighi di pubblicità di cui all'art. 7 [Legge n. 300 del 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 e descritte a titolo indicativo:

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

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

---

## **Art. 82**

### *Sospensione cautelare*

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

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

---

## **TITOLO VII**

### **Congedi**

## **Art. 83**

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

In relazione alle disposizioni di cui al precedente comma, salvo i casi di legittimo impedimento, di cui incombe al dipendente l'onere della prova, le assenze dovranno essere segnalate in tempo utile perché il datore di lavoro possa eventualmente sostituire il lavoratore assente.

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

Le assenze ingiustificate daranno luogo, oltre alla mancata corresponsione della retribuzione, alla applicazione, a seconda dei casi, delle sanzioni previste dall'art. 81 del presente Contratto.

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

---

## **Art. 84**

### *Congedo matrimoniale*

Il dipendente che contrae matrimonio ha diritto, sempre che abbia superato il periodo di prova, ad un congedo straordinario di quindici giorni di calendario senza decurtazione della retribuzione ai sensi dell'art. 99, comma secondo, punto 1.

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

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

---

## **Art. 85**

### *Permessi retribuiti per frequenza di corsi di studio (150 ore)*

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

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

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'Istituto per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il 2% del totale della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro-capite per il triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio a quelle richieste come permesso retribuito.

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

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

In ogni Istituto - e nell'ambito di questo per ogni singolo reparto - dovrà essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.

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

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

---

## **Art. 86**

### *Permessi retribuiti a lavoratori studenti per esami*

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

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

---

## **Art. 87**

### *Congedi per eventi e cause familiari retribuiti*

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

- a) 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. 88**

### *Permessi per handicap (benefici ai genitori di figli minori con handicap)*

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap, in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'articolo 33 della [Legge 5 febbraio 1992 n. 104](#) e dell'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'interop periodo di astensione facoltativa entro gli otto anni di età del bambino, ma avrà inizio a partire dal nono mese dopo il parto;

b) in alternativa alla lettera a), due ore di permesso giornaliero retribuito fino a tre anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS (se l'orario di lavoro è inferiore a 6 (sei) ore le ore saranno ridotte a una);

c) dopo il terzo anno e fino al 18° anno di età del bambino, tre giorni di permesso ogni mese o in alternativa ad una riduzione di orario mensile corrispondente, indennizzati a carico dell'INPS. Questo beneficio può essere ripartito tra i genitori, anche con assenze contestuali dal rispettivo orario di lavoro e può essere utilizzato da un genitore anche quando l'altro si trova in astensione facoltativa.

Le agevolazioni di cui ai punti a, b) e c) sono fruibili a 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 handicappata non convivente possono fruire dei congedi giornalieri mensili di cui al punto c) del presente articolo, a condizione che l'assistenza sia continuativa ed esclusiva.

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

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

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

La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità documentata può usufruire alternativamente dei congedi a giorni o ad ore di cui 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. 89**

### *Permessi per donatori di sangue*

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 del 1967](#); artt. 1 e 3, [D.M. 8 aprile 1968](#)) ed alla corresponsione per la giornata del salasso della normale retribuzione.

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

---

## Art. 90

### *Permessi per i famigliari di un tossicodipendente*

I famigliari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionale e non ripetibile.

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

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

---

## Art. 91

### *Congedi famigliari non retribuiti*

In ottemperanza di quanto disciplinato in materia dalla [Legge n. 53](#) dell'8 marzo 2000, il datore di lavoro concederà al lavoratore un periodo di congedo, continuativo o frazionato, comunque non superiore a due anni, in presenza di gravi e documentati motivi famigliari qui sotto indicati:

#### **A. Necessità famigliari derivanti dal decesso di una delle persone**

il coniuge; i figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi; e, in loro mancanza, i discendenti prossimi anche naturali; i generi o le nuore; il suocero o 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 nell'assistenza delle persone indicate al comma precedente.

- Situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nella quale 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, derivante 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 VIII

### Trattamento economico

#### **Art. 92**

##### *Retribuzione normale*

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

- 1) salario unico nazionale (paga base tabellare conglobata) di cui al successivo art. 93;
- 2) eventuali terzi elementi di cui al successivo art. 96;
- 3) eventuali scatti di anzianità di cui al successivo art. 97.

### Art. 93

#### *Salario unico nazionale (Paga base tabellare conglobata)*

Il salario unico nazionale comprensivo dell'indennità di vacanza contrattuale, dell'indennità di contingenza di cui alla [Legge 26 febbraio 1986, n. 38](#), modificata dalla [Legge 13 luglio 1990, n. 191](#), e dell'elemento distinto della retribuzione prevista dall'accordo 31 luglio 1992 (paga base tabellare conglobata) collegato ai livelli della classificazione del personale, da valere su tutto il territorio italiano, sarà il seguente:

#### **Salario unico nazionale (importi mensili)**

Lire						
Livello	Importo	Qu.I.T.	Importo conglobato al 30/04/2001	Importo conglobato dal 01/05/2001	Importo conglobato dal 01/05/2002	Importo conglobato dal 01/05/2003
Quadro	2.714.000	48.000	2.762.000	2.887.357	2.979.929	3.033.929
IS	2.528.000	48.000	2.576.000	2.687.429	2.769.714	2.817.714
I	2.402.000	48.000	2.450.000	2.552.143	2.627.571	2.671.571
II	2.274.000	48.000	2.322.000	2.414.857	2.483.429	2.523.429
IIIS	2.169.000	48.000	2.217.000	2.301.964	2.364.707	2.401.307
III	2.074.000	48.000	2.122.000	2.200.000	2.257.600	2.291.200
IVS	1.980.000	48.000	2.028.000	2.099.036	2.151.493	2.182.093
IV	1.900.000	48.000	1.948.000	2.013.000	2.061.000	2.089.000
V	1.812.000	48.000	1.860.000	1.918.500	1.961.700	1.986.900
VI	1.651.000	48.000	1.699.000	1.745.429	1.779.714	1.799.714
Livello			Importo conglobato dal /05/2001	Importo conglobato dal 01/05/2002	Importo conglobato dal 01/05/2003	
Quadro			€1.491,21	€1.539,01	€1.566,89	
IS			€1.387,96	€1.430,44	€1.455,23	
I			€1.318,09	€1.357,03	€1.379,75	
II			€1.247,18	€1.282,58	€1.303,24	
IIIS			€1.188,88	€1.221,27	€1.240,17	
III			€1.136,22	€1.165,95	€1.183,31	
IVS			€1.084,07	€1.111,15	€1.126,96	
IV			€1.039,64	€1.064,42	€1.078,88	
V			€990,83	€1.013,13	€1.026,15	
VI			€901,45	€919,15	€929,48	

Gli importi della paga base tabellare conglobata, sopra indicati per ciascun livello, sono comprensivi anche degli elementi retributivi elencati:

- a. indennità di contingenza a tutto il 31 gennaio 1977;
- b. indennità di contingenza maturata successivamente fino al 31 ottobre 1991 ed erogata dal 1° novembre 1991;
- c. elemento autonomo speciale previsto dall'Accordo Nazionale del 21 febbraio 1975 (L. 12.000);
- d. elemento distinto della retribuzione in applicazione del protocollo 31 luglio 1992 (L. 20.000).
- e. Qu.I.T. 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. 101, per tutto il personale, ed è determinato con gli aumenti, le modalità ed i tempi fissati nel presente articolo.

---

## **Art. 94**

### *Indennità di contingenza*

Il valore mensile unificato del punto di contingenza è, fino al 31 gennaio 1983, di L. 2.389 per tutti i livelli così come determinato dall'Accordo Nazionale 21 febbraio 1975 (all.), e di L. 6.800 dal 1° febbraio 1983 così come determinato dall'Accordo Nazionale (all.).

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 3 luglio 1990, n. 191, e le relative tabelle sono state elaborate dalla Commissione Paritetica Nazionale.

Dal 1° gennaio 1996 la contingenza inserita nella tabella di cui all'art. 92 è conglobata nella paga tabellare.

---

## **Art. 95**

### *Indennità di vacanza contrattuale*

In applicazione del Protocollo 23 luglio 1993, le parti confermano che gli importi mensili dell'indennità di vacanza contrattuale dovuti ai lavoratori dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata nei periodi gennaio-marzo 2000 e aprile 2000-aprile 2001 sono quelli riportati nella seguente tabella.

Resto inteso che a decorrere dal mese di maggio 2001 l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

### **Importi mensili**

Livelli	Salario conglobato	Indennità vacanza contrattuale	
		C	D
		dal 1° gennaio al 31 marzo 2000	dal 1° aprile 2000 al 1° aprile 2001
		<b>Bx(1,2x30%):100</b>	<b>Bx(1,2x50%):100</b>
Quadro	L. 2.714.000	9.770	16.284
IS	L. 2.528.000	9.101	15.168
I	L. 2.402.000	8.647	14.412
II	L. 2.274.000	8.186	13.644
IIIS	L. 2.169.000	7.808	13.014
III	L. 2.074.000	7.466	12.444
IVS	L. 1.980.000	7.128	11.880
IV	L. 1.900.000	6.840	11.400
V	L. 1.812.000	6.523	10.872
VI	L. 1.651.000	5.944	9.906

## Art. 96

### *Terzi elementi retributivi*

Con effetto dal 1° gennaio 1996 i terzi elementi o gli elementi aggiuntivi aventi la stessa natura, ove esistenti, e fino ad un massimo di L. 40.000, sono trasformati in assegno ad personam da corrisponderci esclusivamente al personale in forza alla data del 31 dicembre 1995.

L'assegno ad personam di cui sopra concorre a formare la normale retribuzione di cui all'art. 92 del presente C.C.N.L.

## Art. 97

### *Scatti di anzianità*

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, a datare dal 1° aprile 1963 per il personale con mansioni non impiegatizie e dal 1° gennaio 1965 per il personale con mansioni impiegatizie, il lavoratore avrà diritto a sei scatti triennali.

A decorrere dal 1° gennaio 1992 gli importi degli scatti restano fissati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento nelle seguenti misure:

Livello	Importo mensile	
	Lire	Euro
Quadro	55.000	28,41
Primo Livello Super	50.000	25,82
Primo Livello	46.000	23,76
Secondo Livello	42.000	21,69
Terzo Livello Super	41.000	21,17
Terzo Livello	40.000	20,66
Quarto Livello Super	39.000	20,14

Quarto Livello	38.000	19,63
Quinto Livello	37.000	19,11
Sesto Livello	36.000	18,59

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. Gli eventuali importi concessi a tale titolo a livello territoriale ai lavoratori che avevano terminato la serie dei 6 scatti saranno assorbiti fino a concorrenza.

---

## **Art. 98**

### *Retribuzione di fatto*

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

- a) stipendio o salario unico nazionale (paga base tabellare conglobata);
- b) eventuali terzi elementi;
- c) eventuali scatti di anzianità;
- d) eventuali indennità continuative che non abbiano carattere di rimborso spese;
- e) eventuali superminimi ed assegni "ad personam".

### *Dichiarazione a verbale*

Le parti espressamente chiariscono che gli eventuali rimborsi spese per divisa ed equipaggiamento, ciclo, mezzi motorizzati, compreso il carburante e quelli previsti dall'art. 80 non fanno parte della retribuzione contrattuale, anche se corrisposti in misura fissa o forfettaria, trattandosi di puri e semplici rimborsi spese e non di compenso per lavoro prestato.

---

## **Art. 99**

### *Modalità per il calcolo e la corresponsione della retribuzione*

La retribuzione sarà corrisposta in misura mensile fermo restando che il lavoro prestato sarà compensato in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate.

Al riguardo valgono pertanto le seguenti norme:

1) ai lavoratori che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si saranno assentati soltanto per ferie, festività od ex festività di cui all'art. 77, per congedo matrimoniale, per riposi o per altre cause che comportano il diritto alla retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile prevista.

In tal caso si intenderanno compensati oltre al lavoro ordinario: le ferie, il congedo matrimoniale, le altre assenze retribuibili, le festività e le ex festività nazionali godute, escluse le festività di cui all'art. 78 coincidenti con il giorno di riposo settimanale di cui alla [Legge n. 370 del 1934](#) o con un giorno di ferie;

2) ai lavoratori che abbiano prestato la loro opera per un periodo inferiore ad un mese o comunque per parte dell'orario contrattuale, verranno detratte le quote di retribuzione giornaliera od oraria relative rispettivamente alle giornate od ore non lavorate.

---

## **Art. 100**

### *Prospetto paga*

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

- la denominazione dell'Istituto;
- il cognome, nome, livello o qualifica del lavoratore;
- il mese di lavoro cui la retribuzione si riferisce;
- l'importo della retribuzione stessa;
- la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario;
- tutti gli altri elementi che concorrono a formare la somma globale specificata sul prospetto paga;

- tutte le ritenute effettuate sulla retribuzione.

---

## **Art. 101**

### *Paga giornaliera e oraria*

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

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

---

## **Art. 102**

### *Maggiorazione per lavoro: Festivo - Straordinario*

Le maggiorazioni per lavoro festivo e lavoro straordinario si calcolano sulla quota giornaliera od oraria della normale retribuzione di cui all'art. 92, con le seguenti percentuali:

- a) 35% per le ore di lavoro normale - nei limiti dell'orario giornaliero contrattuale - prestate nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali di cui al precedente 77;
- b) 25% per le ore prestate in giorni feriali, secondo quanto previsto dall'art. 75, dal personale del ruolo tecnico-operativo e oltre la 40ma ora settimanale, dal personale del ruolo amministrativo;
- c) 35% per tutte le ore prestate, oltre i limiti dell'orario giornaliero contrattuale, nel giorno di riposo settimanale con diritto al recupero;
- d) 40% per tutte le ore prestate, oltre i limiti dell'orario giornaliero contrattuale, nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali di cui al precedente 77.

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

Le disposizioni di cui al presente articolo sostituiscono ogni altra norma in contrario.

### *Nota a verbale*

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

---

## **Art. 103**

### *Mensilità supplementari (13ma e 14ma)*

Ogni anno, entro il 20 dicembre, deve essere corrisposto al lavoratore un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione di cui all'art. 92, oltre le indennità di cui ai punti 1 e 2 dell'art. ...

Ogni anno, entro il 15 luglio, deve essere corrisposto al lavoratore un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione di cui all'art. 92.

La 13ma si intende riferita al periodo annuale 1° gennaio-31 dicembre e la 14ma al periodo annuale 1° luglio-30 giugno.

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

Dall'ammontare della 13ma e 14ma mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata eventualmente corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente Contratto.

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio previsti dal successivo art. 114 la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la 13ma mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione. Tale integrazione non è dovuta per il periodo di assenza facoltativa.

---

#### **Art. 104**

##### *Indennità di cassa e/o maneggio denaro*

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

---

#### **Capo 2°**

##### Divisa ed equipaggiamento

#### **Art. 105**

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

---

#### **Capo 3°**

Rinnovi: decreto Guardia Giurata - porto d'armi e tassa tiro a segno

## **Art. 106**

Il costo per il rinnovo della concessione del decreto di nomina a guardia particolare giurata e della relativa licenza di porto d'armi 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 degli Interni, 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.

---

## TITOLO IX

### Sospensione delle prestazioni

#### **Capo 1°**

#### Malattia

#### **Art. 107**

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia all'Istituto da cui dipende: in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dall'art. 81 del presente Contratto, ferme restando le sanzioni previste dalla Legge per il ritardo nel recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio o di continuazione della malattia.

Ai fini della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art. 2 della [Legge 29 febbraio 1980 n. 33](#) - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.

Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli organi competenti e di conseguente richiesta del giudizio del Collegio medico, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata da regolare certificato medico, preavvisando l'Istituto 24 ore prima e comunque non oltre il penultimo giorno di malattia circa la data della ripresa del lavoro.

Ai sensi dell'art. 5 della [Legge 20 maggio 1970 n. 300](#), il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di effettuare il controllo delle assenze per malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti previdenziali competenti.

---

#### **Art. 108**

In applicazione al decimo comma dell'art. 5 [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. 109**

Il lavoratore assente per malattia regolarmente riconosciuta ha diritto alla normale retribuzione netta mensile di cui all'art. 92 per un periodo massimo di 180 giorni, comprensiva dell'indennità di malattia a carico dell'INPS che, ai sensi del [D.L. 30 dicembre 1979 n. 663](#) convertito con modificazioni nella [Legge 29 febbraio 1980 n. 33](#), sarà posta a conguaglio con l'importo dei contributi e delle altre somme dovute all'INPS dall'Istituto.

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

In relazione a quanto previsto dal presente articolo il datore di lavoro corrisponderà le mensilità supplementari (13ma e 14ma) nell'intera misura della normale retribuzione di cui all'art. 92.

Nell'ipotesi che l'INPS per qualsiasi motivo non riconosca la malattia, nulla di quanto previsto al presente articolo è dovuto dal datore di lavoro.

---

#### **Art. 110**

##### *Conservazione del posto di lavoro*

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

- fino a 240 (duecentoquaranta) giorni di malattia riferibile a più episodi morbosi, nell'arco di un anno solare;

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

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

#### *Disposizione transitoria*

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

---

## **Capo 2°**

### **Infortuni**

#### **Art. 111**

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. 112**

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

Il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore assente per infortunio sul lavoro alle normali scadenze di paga una indennità pari alla normale retribuzione netta mensile di cui all'art. 92 comprensiva dell'indennità di infortunio a carico dell'INAIL.

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

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

Qualora per qualsiasi motivo il lavoratore venisse in possesso di tale indennità, dovrà versarla immediatamente al datore di lavoro.

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

In relazione a quanto previsto dal presente articolo il datore di lavoro corrisponderà le mensilità supplementari (13ma e 14ma) nell'intera misura della normale retribuzione di cui all'art. 92.

Nell'ipotesi che l'inabilità temporanea divenga permanente assoluta, cessano gli obblighi derivanti al datore di lavoro dal disposto del primo comma.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata nel certificato INAIL, preavvisando l'Istituto 24 ore prima, e comunque non oltre il penultimo giorno di infortunio, circa la data di ripresa del lavoro. Qualora l'INAIL per qualsiasi motivo non riconosca l'infortunio, nulla è dovuto dal datore di lavoro.

---

### **Art. 113**

Il datore di lavoro ha l'obbligo di stipulare, a favore del personale appartenente al ruolo tecnico-operativo, una assicurazione cumulativa contro gli eventi di morte o di inabilità permanente assoluta causati da infortuni sul lavoro, con i seguenti massimali:

- 100 milioni per il caso di morte;
- 200 milioni per il caso di inabilità permanente assoluta.

I massimali di cui al presente comma decorrono dal 1° gennaio 1997.

Nel caso in cui sorga il diritto il lavoratore interessato deve fare richiesta di liquidazione del danno entro un anno dal verificarsi dell'evento, ai sensi [dell'art. 2952 del Codice Civile](#).

Il datore di lavoro 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 Contatto che ne facciano richiesta scritta.

---

### **Capo 3°**

#### **Gravidanza e puerperio**

Le parti, vista la [Legge n. 53](#) dell'8 marzo 2000, concernente i "Congedi Parentali", hanno convenuto sull'opportunità di aggiornare la disciplina contrattuale di tale Istituto integrandola ed armonizzandola con le specifiche norme innovative contenute nella suddetta legge.

---

## **Art. 114**

### *Normativa*

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 apportate:

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

6. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di detti permessi la lavoratrice deve presentare al datore di lavoro apposita domanda e consegnare successivamente la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami (art. 7 Decreto Legislativo 645 del 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 TFR e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste ai rispettivi dal presente Contratto, indipendentemente dal motivo delle dimissioni.

Tale diritto spetta anche alla lavoratrice/lavoratore adottivi o affidatari, qualora le dimissioni siano state rassegnate entro un anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria (Corte Costituzionale sentenza n. 332 del 1988).

8. La lavoratrice che intende avvalersi del diritto all'astensione facoltativa deve darne comunicazione al datore di lavoro precisando il periodo in cui intende assentarsi.

9. Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il cento per cento della normale retribuzione giornaliera.

10. Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di gravidanza e puerperio, valgono le ?????

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

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso;
- c) durante i tre mesi dopo il parto;
- d) un ulteriore periodo di sei mesi dopo il periodo di cui alla lettera c).

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'Istituto, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato).

Nel caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro 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.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80% (ottanta per cento) ed al 30% (trenta per cento) della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della Legge 23 dicembre 1978, n. 33, 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](#), norme di legge e i relativi regolamenti vigenti.

---

## Art. 115

### *Adozione e/o affidamento*

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

#### **A) Astensione Obbligatoria**

Potranno usufruire della astensione obbligatoria e del relativo trattamento economico così previsto dalla Legge 1204 del 1971 e 53 del 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 151/90 e 109 del 6 giugno 2000 - art. 6 L. 903 del 1977 e art. 3 L. 476 del 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:

1. I genitori adottivi o affidatari di bambini fino a sei anni di età del bambino

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

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

### **C) Riposi Orari**

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

---

## **Art. 116**

### *Diritto alla conservazione del posto e divieto di licenziamento*

1) La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività studio, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine previsto dal Contratto).

Tale diritto spetta anche alla lavoratrice/lavoratore adottivi o affidatari.

2) Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione entro novanta giorni dal licenziamento di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

---

## **Art. 117**

### *Astensione dal lavoro e permessi per assistenza al bambino*

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

#### **Astensione obbligatoria**

<b>Genitore</b>	<b>Durata</b>	<b>Periodo di godimento</b>	<b>Retribuzione</b>	<b>Previdenza</b>
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 (da 3 o 4 mesi (*1), più periodo non goduto prima del parto quando questo	Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante, posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della Legge 23 dicembre 1978 n. 833, secondo le modalità stabilite, e	Copertura al 100%

		è prematuro	anticipate dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 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 artt. 1 e 2 della <a href="#">Legge n. 33</a> del 1980.	
			I periodi di astensione obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti compresi quelli relativi alle mensilità supplementari e ferie.	
Padre (*2)	3 mesi	Dopo la nascita del bimbo	Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante con le stesse modalità sopra previste per la madre.	Copertura al 100%

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

Nel caso di scelta di 1 mese, usufruirà di 4 mesi di astensione obbligatoria per puerperio.

Nel caso di scelta di 2 mesi, usufruirà di 3 mesi di astensione obbligatoria per puerperio.

Quando il parto è prematuro, i giorni di astensione non goduti vanno aggiunti al periodo di astensione dopo il parto.

(\*2) L'astensione spetta al padre in questi casi: morte della madre, grave infermità della madre, abbandono, affidamento esclusivo al padre.

### Astensione facoltativa

Genitore	Durata	Periodo di godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	6 mesi (*3 continuativi o frazionati)	Nei primi 8 anni di vita del bambino.	Indennità economica pari all'30% della retribuzione spettante, per un periodo massimo di 6 mesi goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta (*4). Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione	Copertura al 100% goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità di integrazione da parte dell'interessato.

			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.	
Padre	6 mesi (*3)	Nei primi 8 anni di vita del bambino  <b>Documentazione da presentare</b> Una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro di avvalersi della astensione facoltativa entro 10 giorni dalla dichiarazione suddetta, una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia.	Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione obbligatoria.	Copertura al 100% 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.

(\*3) La durata di 10 mesi, nel caso di un solo genitore. Le astensioni complessive (quelle della madre più quelle del padre) non possono eccedere i 10 mesi. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi d'astensione, il limite massimo complessivo salirà a 11 mesi (un mese in più al padre). Il periodo di astensione facoltativa è frazionabile per consentire alla lavoratrice/lavoratore di scegliere i periodi più idonei a sua discrezione.

(\*4) Il reddito individuale dell'interessato deve essere inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione (L. 23.429.250 per il 2000).

## Allattamento riposi

Genitore	Durata	Periodo di godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabili. Tali riposi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dalla sede di lavoro.	Nel primo anno di vita del bambino.	Per detti riposi è dovuta dall'INPS una indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'Ente assicuratore, ai sensi dell'articolo 8 della Legge 9 dicembre 1977, n. 903.	Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità di integrazione da parte dell'interessato.
Padre (*)	2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabili. Tali riposi, comportano	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	Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con

	il diritto del lavoratore padre ad uscire dalla sede di lavoro.		madre.	possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.
--	---	--	--------	---

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

## Malattia del bimbo

Genitore	Durata	Retribuzione	Previdenza
Madre (*6)	Senza limiti fino a 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 (*)	Senza limiti fino a 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% fino ai 3 anni del bimbo. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, salvo integrazione dell'interessato.

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

---

## Art. 118

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

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso;
- c) durante i tre mesi dopo il parto;
- d) un ulteriore periodo di sei mesi dopo il periodo di cui alla lettera c).

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'Istituto, ultimazione

della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato).

Nel caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

I periodi di assenza obbligatoria, indicati nelle lettere a), b), c), e il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera d) devono essere computati nell'anzianità di servizio.

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

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

---

### **Art. 119**

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

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

Nel caso di assenza per un periodo di sei mesi entro il primo anno di età del bambino, il padre lavoratore, entro dieci giorni dalla dichiarazione di cui al comma precedente, deve altresì presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia.

I periodi di assenza di cui ai precedenti commi sono computati agli effetti indicati dall'art. 7, ultimo comma, della [Legge 30 dicembre 1971 n. 1204](#).

---

### **Art. 120**

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo 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 un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro; essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'Istituto.

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19 della [Legge 26 aprile 1934 n. 653](#), sulla tutela del lavoro delle donne.

---

#### **Art. 121**

La lavoratrice in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un Ufficiale Sanitario, da un medico condotto, da un medico del Servizio Sanitario Nazionale o di altro Ente sostitutivo, e il datore di lavoro 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.

Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di gravidanza e puerperio, valgono le norme di legge ed i regolamenti vigenti.

---

#### Capo 4°

##### Chiamata e richiamo alle armi - Servizio civile

#### **Art. 122**

Il lavoratore non in prova chiamato alle armi per il servizio di leva, ai sensi del D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303 o richiamato alle armi ai sensi della [Legge 10 giugno 1940, n. 653](#), ha diritto alla conservazione del posto per tutta la durata del servizio militare obbligatorio.

Nell'ipotesi di dimissioni volontarie il lavoratore non ha l'obbligo di prestare la propria opera nel periodo di preavviso e il rapporto di lavoro si risolve con la liquidazione del trattamento di fine rapporto.

Il periodo di servizio militare obbligatorio è computato sino alla data del 31 maggio 1982 ai fini del calcolo dell'indennità di anzianità spettante a tale data e dal 1° giugno 1982 e fino al 31 marzo 1987 è considerato utile, per il trattamento di fine rapporto, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui [all'art. 2120 C.C.](#), come modificato dalla [Legge 29 maggio 1982, n. 297](#).

A decorrere dal 1° aprile 1987, il periodo trascorso in servizio militare deve essere computato ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, giusta quanto stabilito dall'art. 129 del presente Contratto, come se l'interessato avesse prestato effettivamente servizio.

---

### **Art. 123**

Al termine del servizio militare di leva per congedo o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore, entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione dell'Istituto per riprendere servizio; in difetto, il lavoratore sarà considerato dimissionario.

Al termine del richiamo alle armi il lavoratore deve presentarsi all'Istituto entro il termine di quindici giorni, prorogabili sino al massimo di un mese nel caso di giustificato motivo; in difetto, il lavoratore sarà considerato dimissionario.

---

### **Art. 124**

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

---

## TITOLO X

### Risoluzione del rapporto di lavoro

#### **Art. 125**

##### *Recesso*

Ciascuna parte può recedere dal Contratto di lavoro:

- prima della scadenza del termine se il Contratto è a tempo determinato;
- dando regolare preavviso scritto nei termini stabiliti dal successivo art. 126 se il Contratto è a tempo indeterminato;
- senza preavviso se il Contratto è a tempo indeterminato e si verifici una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro (giusta causa v. allegato G).

La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, contenente le indicazioni dei motivi.

Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di licenziamento, si rinvia alle leggi vigenti.

---

#### **Art. 126**

### *Preavviso*

Il preavviso deve essere dato a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno rispettando i seguenti termini:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:

- mesi due per il Quadro e il primo livello super;
- mesi uno per il primo e secondo livello;
- giorni quindici per gli altri livelli;

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

- mesi tre per il Quadro e il primo livello super;
- mesi uno per il primo e secondo livello;
- giorni quindici per gli altri livelli;

c) oltre i dieci anni di servizio:

- mesi quattro per il Quadro e il primo livello super;
- mesi due per il primo e secondo livello;
- mesi uno per gli altri livelli.

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

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

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

---

### **Art. 127**

#### *Licenziamento per giusta causa*

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

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

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

## **Art. 128**

### *Anzianità di servizio*

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore inizia di fatto la prestazione lavorativa nell'Istituto, quali che siano le mansioni ad esso affidate.

Le frazioni di anno saranno considerate a tutti gli effetti contrattuali per dodicesimi e le frazioni di mese superiore a 15 giorni saranno considerate mese intero, ad eccezione di quanto previsto dalla normativa del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 129.

---

## **Art. 129**

### *Trattamento di fine rapporto*

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto al trattamento di fine rapporto. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5.

La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Per i periodi di servizio prestato sino al 31 maggio 1982 l'indennità di anzianità è calcolata con le seguenti misure:

a) personale con mansioni impiegatizie:

- una mensilità di cui all'art. 98 per ogni anno di servizio prestato;

b) personale con mansioni non impiegatizie:

per l'anzianità maturata fino al 31 dicembre 1964:

- giorni otto per ogni anno di servizio;

per l'anzianità dal 1° gennaio 1965 al 31 dicembre 1967:

- giorni dodici per ciascuno dei primi cinque anni di servizio;

- giorni quattordici per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 14° anno compiuto di servizio;

- giorni sedici per ciascuno dei successivi anni oltre il 14° e fino al 19° anno compiuto di servizio;

per l'anzianità dal 1° gennaio 1968 al 31 marzo 1970:

- giorni quattordici per ciascuno dei primi 10 anni di servizio;

- giorni diciotto per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° anno compiuto di servizio;

per l'anzianità maturata dal 1° aprile 1970 al 31 marzo 1973:

- giorni quindici per ciascuno dei primi 10 anni di servizio;

- giorni diciotto per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° anno compiuto di servizio;

per l'anzianità maturata dal 1° aprile 1973 al 31 marzo 1974;

- giorni diciassette per ciascuno dei primi 5 anni di servizio;

- giorni diciannove per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 15° anno compiuto di servizio;

- giorni ventuno per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° anno compiuto di servizio;

per l'anzianità maturata dal 1° aprile 1974 al 31 marzo 1975:

- giorni diciannove per ciascuno dei primi 5 anni di servizio;

- giorni ventuno per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 15° anno compiuto di servizio;

- giorni ventitré 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 ventitré 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 ventitré per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 15° anno compiuto di servizio;

- giorni venticinque per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° anno compiuto di servizio.

Al 31 maggio 1982 il calcolo del trattamento deve essere effettuato in base alla retribuzione di cui all'art. 98 in atto a tale momento <sup>(1)</sup>, maggiorata di un dodicesimo della 13ma mensilità e di un dodicesimo della 14ma mensilità; le frazioni di anno saranno calcolate per dodicesimi e le frazioni di mese superiori a quindici giorni saranno considerate come mese intero.

Per i periodi di servizio prestati dal 1° giugno 1982 al 31 dicembre 1989 il trattamento di fine rapporto è calcolato con le seguenti misure e modalità:

a) per il personale con mansioni impiegatizie secondo le modalità e le misure previste dalla [Legge 29 maggio 1982 n. 297](#) e dal presente articolo;

b) per il personale con mansioni non impiegatizie secondo le modalità previste dalla [Legge 29 maggio 1982 n. 297](#) e dal presente articolo secondo le seguenti misure:

1) giorni ventuno per ciascuno dei primi 5 anni di servizio;

2) giorni ventitré per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 15° anno compiuto di servizio;

3) giorni venticinque fino al 31 marzo 1984 e giorni ventisei dal 1° aprile 1984 per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° anno compiuto.

Per i periodi prestati dal 1° gennaio 1990, il trattamento di fine rapporto, per tutti i dipendenti, 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;

- indennità di contingenza;

- eventuali terzi elementi di cui all'art. 96;

- eventuali scatti di anzianità;

- tredicesima e quattordicesima;

- eventuali superminimi ed assegni "ad personam";

- quota integrativa territoriale (Qu.I.T.)

*Dichiarazione a verbale*

Il trattamento di fine rapporto 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 C.

Per le anticipazioni previste dalla [Legge n. 297 del 1982](#) sul trattamento di fine rapporto, le priorità per la relativa concessione sono fissate nell'allegato 1 che fa parte integrante del presente Contratto.

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

---

## TITOLO XI

### Distribuzione Contratto

#### **Art. 130**

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

---

## TITOLO XII - Vigenza contrattuale

#### **Art. 131**

##### *Una tantum*

Ferme restando la decorrenza e la durata del presente Contratto, le parti concordano che al personale in forza alla data del 30 aprile 2001, in relazione al periodo 1° ottobre 1999-30 aprile 2001, verrà erogato un importo "UNA TANTUM" come da tabella sottostante. Dallo stesso, in occasione della prima erogazione, occorre detrarre quanto già erogato a titolo di indennità di vacanza contrattuale.

Tale importo verrà erogato con le seguenti modalità:

In caso di inizio del rapporto di lavoro nel periodo tra il 1° ottobre 1999-30 aprile 2001, l'importo di cui sopra sarà erogato in ragione di un diciannovesimo per ogni mese di anzianità.

Analogamente si procederà per i casi in cui non si è dato luogo a retribuzione nello stesso periodo a norma di Legge e di Contratto.

Ai fini dell'erogazione degli importi "UNA TANTUM" di cui sopra, viene considerato mese intero la frazione pari o superiore a 15 giorni.

Gli importi "UNA TANTUM" di cui sopra non sono utili agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale né del trattamento di fine rapporto.

## Una tantum

400.000		150.00		150.00	
Lire	Euro	Lire	Euro	Lire	Euro
1/5/2001		1/1/2002		1/1/2003	
771.000	398,19	289.000	149,26	289.000	149,26
686.000	354,29	257.000	132,73	257.000	132,73
629.000	324,85	236.000	121,88	236.000	121,88
571.000	294,90	214.000	110,52	214.000	110,52
523.000	270,11	196.000	101,23	196.000	101,23
480.000	247,90	180.000	92,26	180.000	92,26
437.000	251,51	164.000	84,70	164.000	84,70
400.000	206,58	150.000	77,47	150.000	77,47
366.000	189,02	137.000	70,75	137.000	70,75
286.000	147,71	107.000	55,26	107.000	55,26

---

### Art. 132

#### *Decorrenza e durata*

Il presente C.C.N.L., stipulato in Roma l'8 maggio 2001, salve le diverse decorrenze stabilite, per i singoli Istituti, dal testo dei relativi articoli, avrà decorrenza dal 1° maggio 2001 e scadrà il 30 aprile 2004 sia per la parte normativa sia per la parte retributiva, secondo quanto previsto dall'accordo interconfederale del 23 luglio 1993.

Esso si intenderà rinnovato di anno in anno qualora non sia disdetto da una delle parti a mezzo lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della data della sua scadenza.

In caso di disdetta le parti si impegnano ad iniziare le trattative di rinnovo del Contratto tre mesi prima della scadenza stessa.

Il presente Contratto, in caso di disdetta, continuerà ad avere valore finché non sarà rinnovato.

---

### Art. 133

#### *Procedure per il rinnovo del 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, dopo un periodo di tre mesi dalla data di scadenza del C.C.N.L. e, comunque, dopo un periodo di tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del C.C.N.L., sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (c.d. indennità di vacanza contrattuale).

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa l'indennità di contingenza. Dopo sei mesi, sempre in assenza di accordo, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata.

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

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

Nell'accordo di rinnovo del C.C.N.L. le parti definiranno tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata.

---

## **Art. 134**

### *Procedura per la composizione delle controversie collettive*

Le controversie concernenti l'interpretazione, l'applicazione, la stipula o il rinnovo dei contratti collettivi saranno esaminate e possibilmente risolte secondo le norme previste dagli artt. 4 e 133.

Durante tali procedure le parti potranno consensualmente decidere di prorogare i termini di agibilità, impegnandosi a non procedere ad azioni giudiziarie o sindacali.

In caso di mancato accordo, nel riprendere la propria libertà di azione e, fermo restando l'esercizio del diritto garantito dalla legge, le parti convengono, per la particolarità del settore sia dal punto di vista dell'attività di sicurezza che per le modalità di attuazione dei servizi, sull'opportunità di assicurare elementi di sicurezza in particolari impianti che abbiano carattere di essenzialità gestionale dell'Istituto di Vigilanza o siano di interesse strategico per la collettività.

Conseguentemente durante gli scioperi verrà garantita la copertura dei servizi essenziali relativi alla centrale operativa ed ai caveaux con una unità per turno, ed alle centrali nucleari, alle centrali elettriche e alle raffinerie con una unità per turno e per obiettivo principale, intendendosi per tale gli accessi alle suddette centrali e raffinerie.

Eventuali norme particolari potranno essere definite a livello locale.

---

## **Allegato 1**

### *Statuto dell'ente bilaterale nazionale*

## **Art. 1**

### *Costituzione*

Conformemente a quanto previsto dall'art.6 del C.C.N.L. per i dipendenti della Vigilanza privata dell'8 gennaio 2002, è costituito l'Ente Bilaterale Nazionale.

Sono soci fondatori: l'ANIVP, l'Assivigilanza, la Federvigilanza, l'UNIV, ANCST-LEGACOOP, Federlavoro e Servizi Confcooperative, ANCOSEL-AGCI da una parte, e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL Nazionali, dall'altra.

## **Art. 2**

### *Scopo e finalità*

L'Ente Bilaterale Nazionale, ai sensi dell'art. 12 e seguenti c.c., ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

Esso si propone di promuovere e sostenere con le opportune iniziative il dialogo sociale tra le parti.

In particolare, l'Ente Bilaterale Nazionale avrà i seguenti scopi:

- a) promuovere la costituzione degli enti bilaterali a livello Regionale e coordinarne l'attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;
- b) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore vigilanza, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
- c) promuovere, progettare e/o gestire anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di 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;
- f) promuovere ed attivare le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro, anche attraverso tecnologia informatica;
- g) favorire, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della [legge n. 125 del 1991](#), nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- h) ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati al 2° livello di contrattazione, curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla [legge n. 936 del 1986](#) di riforma del CNEL;
- i) valorizzare in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali della vigilanza e delle relative esperienze bilaterali;
- l) individuare ed adottare iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente Bilaterale Nazionale stesso;
- m) attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale della Vigilanza Privata;

n) elaborare e proporre, alle Istituzioni competenti in materia di vigilanza (Parlamento, Ministero dell'Interno, Ministero del Lavoro ecc.), ogni iniziativa, atta al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti e degli imprenditori del settore;

o) avere un ruolo attivo a livello centrale quale interlocutore ufficiale delle istituzioni competenti in materia di vigilanza privata affinché siano assunte iniziative coerenti alla tipicità del settore e finalizzate al suo miglioramento nel complesso;

p) fungere da segreteria per le Commissioni Paritetiche Nazionali e per l'O.P.N. previste dal C.C.N.L. Vigilanza siglato dalle parti sociali di cui all'art. 1 del presente Statuto, in data 8 gennaio 2002;

q) programmare ed organizzare studi e ricerche sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle Parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri annuali di informazione;

r) elaborare proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie ed in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni opportune per la loro pratica attuazione.

### **Art. 3**

#### *Sede*

L'Ente ha sede in Roma.

### **Art. 4**

#### *Durata*

La durata dell'Ente è illimitata.

### **Art. 5**

#### *Soci*

Sono soci ordinari e beneficiari dell'Ente, i soci fondatori di cui all'art. 1 del presente statuto.

Sono, inoltre, soci beneficiari gli Istituti di Vigilanza ed i lavoratori da essi dipendenti, in regola con quanto previsto dal successivo articolo 16 del presente Statuto.

### **Art. 6**

#### *Organi*

Sono Organi dell'Ente Bilaterale Nazionale:

- il Consiglio direttivo;

- il Comitato esecutivo;

- Presidente e Vicepresidente;
- il Collegio dei revisori dei conti.

La funzione di componente degli Organi statutari di cui sopra, ad esclusione del Collegio dei Revisori dei Conti, ha termine nel caso in cui la designazione venga revocata dal socio che l'aveva espressa, ovvero in caso di decadenza e/o di dimissioni.

In tal caso, il socio che aveva effettuato la designazione provvede ad una nuova designazione.

In caso di dimissioni, di revoca o di decadenza dal Comitato esecutivo, il Presidente convoca immediatamente il Consiglio direttivo per l'elezione del sostituto.

## **Art. 7**

### *Consiglio direttivo*

Il Consiglio direttivo è composto da 24 membri, nominati dai soci fondatori, dei quali 12 su designazione di ANIVP, Assvigilanza, UNIV, Federvigilanza, ANCST-Legacoop, Federlavoro e servizi Confcooperative, ANCOSEL-AGCI e 12 su designazione delle Organizzazioni Sindacali Filcams (4 membri), Fisascat (4 membri) e Uiltucs (4 membri) Nazionali.

La prima riunione del Consiglio direttivo verrà convocata dagli stessi soci fondatori.

Il Consiglio direttivo elegge al proprio interno il Presidente ed il Vice presidente dell'Ente Bilaterale Nazionale, nel rispetto della bilateralità e dell'alternanza delle cariche, nonché i componenti il Comitato esecutivo, secondo quanto stabilito al successivo art. 8.

Il Consiglio direttivo inoltre:

- fissa gli indirizzi e le linee di sviluppo dell'attività per il raggiungimento degli scopi sociali;
- approva, su proposta del Comitato Esecutivo, la relazione sull'attività programmata e su quelle svolte allegate al bilancio preventivo ed al conto consuntivo;
- approva, su proposta del Comitato Esecutivo, il programma, il bilancio preventivo ed il conto consuntivo;
- approva il regolamento dell'Ente Bilaterale Nazionale;
- esprime il proprio parere obbligatorio sulle proposte di modifica dello statuto prima dell'approvazione delle medesime da parte dei soci fondatori;

Il Consiglio direttivo è convocato dal Presidente a mezzo lettera raccomandata da inviarsi 15 giorni prima della riunione, ovvero, con messaggio a mezzo e-mail, telegrafo e telefax, da inviarsi almeno cinque giorni prima della data della riunione.

Il Consiglio direttivo può essere convocato anche su richiesta di almeno un terzo dei Consiglieri in carica.

Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza di almeno un rappresentante per ognuno dei soci fondatori presenti nel Consiglio Direttivo direttamente o a mezzo delega formale.

Le decisioni sono valide se assunte a maggioranza dei presenti (50% + 1) ad eccezione della elezione del Presidente, Vice Presidente e dei componenti del Comitato Esecutivo che vanno assunte all'unanimità.

Il Consiglio direttivo nomina ad ogni riunione un segretario.

## **Art. 8**

### *Comitato esecutivo*

Il Comitato esecutivo è espresso dal Consiglio direttivo ed è composto da 6 membri effettivi e da 6 membri supplenti eletti dal Consiglio direttivo nel rispetto del carattere bilaterale e paritetico dell'Ente. I membri supplenti appartenenti possono partecipare, al Comitato Esecutivo, senza diritto di voto.

Dei 6 membri effettivi fanno parte di diritto il Presidente ed il Vice Presidente.

Sulla base dei programmi di attività e degli indirizzi operativi fissati dal Consiglio direttivo, il Comitato esecutivo coordina l'attività dell'Ente, assicura l'attuazione dei programmi operativi adottando le deliberazioni ad essi inerenti. Il Comitato esecutivo, inoltre: elabora e propone al Consiglio direttivo le linee di sviluppo dell'attività istituzionale dell'Ente, le relazioni annuali sull'attività svolta e su quella programmata per l'anno successivo; predispose il Regolamento dell'Ente; definisce gli accordi di collaborazione per le iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale, di cui all'art. 2 del presente Statuto, con Associazioni, Enti, Istituti ed altri organismi nazionali, europei ed internazionali aventi finalità analoghe; indirizza e coordina la gestione dell'Ente e provvede alla redazione del bilancio preventivo e del conto consuntivo; assume i provvedimenti relativi al funzionamento ed all'organizzazione interna dell'Ente; può adottare, in caso di urgenza, deliberazioni relative all'ordinaria gestione di competenza del Consiglio direttivo sottoponendole a ratifica in occasione della prima seduta successiva ditale Organo; gestisce il Contributo di Assistenza Contrattuale secondo le indicazioni previste dagli art. 7 e 8 del C.C.N.L.; funge da Comitato di Vigilanza Nazionale, per quanto previsto dal punto a) dell' art. 2 del presente Statuto; può autorizzare la costituzione di Enti Bilaterali con competenza limitata a specifiche aree territoriali. Il Comitato esecutivo si riunisce su convocazione del Presidente. Le deliberazioni saranno assunte all'unanimità. Il Comitato esecutivo nomina ad ogni riunione un segretario e si riunisce di norma almeno una volta al mese.

## **Art. 9**

### *Presidente e Vice Presidente*

Il Presidente ha, a tutti gli effetti, la rappresentanza legale dell'Ente. Il Presidente ha ogni potere relativo alla esecuzione delle deliberazioni del Consiglio direttivo e del Comitato Esecutivo. Il Presidente è eletto dal Consiglio direttivo alternativamente tra i propri membri di designazione delle Associazioni Imprenditoriali e quelli di designazione delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori. Il Vice Presidente è eletto tra i membri di designazione della parte di cui non è espressione il Presidente.

Il Vice Presidente esercita le funzioni ed i poteri del Presidente, in caso di assenza o impedimento di questi. La firma sulle comunicazioni e sugli atti amministrativi, è congiunta.

## **Art. 10**

### *Il Collegio dei Revisori dei Conti*

Il Collegio dei Revisori nominato dal Comitato Direttivo sarà composto da due membri effettivi così designati: 1 (uno) scelto tra i delegati di parte datoriale, 1 (uno) tra i delegati dei soci di parte sindacale, e il Presidente del Collegio scelto, di comune accordo, nella parte sociale che non esprime il Presidente dell'Ente.

Competerà all'Assemblea la nomina dei Revisori.

Il Collegio dei Revisori interviene alle riunioni del Consiglio Direttivo e avrà il compito di seguire attività di gestione del patrimonio e dei mezzi dell'Ente con ogni potere di accertamento e di ispezione riferendo allo stesso, con apposita relazione annuale sulle risultanze di bilancio.

## **Art. 11**

### *Patrimonio sociale*

Tutti i mezzi patrimoniali dell'Ente, le sue rendite ed i suoi proventi, ogni e qualsiasi entrata che a qualsivoglia titolo concorra a incrementare le risorse dell'Ente e così qualsiasi bene mobile o immobile che a qualsiasi titolo sia pervenuto nella disponibilità dell'Ente, compresi i beni realizzati e/o acquisiti con le entrate di cui sopra, e così i contributi versati in adesione allo spirito e alle finalità del Contratto Nazionale di Lavoro della Vigilanza e suoi rinnovi, i contributi eventualmente concessi da terzi pubblici o privati, e poi lasciti, donazioni, liberalità a qualsiasi titolo conferiti nel patrimonio dell'Ente, saranno destinati esclusivamente al conseguimento delle finalità dell'Ente o accantonati, se ritenuto necessario o opportuno, per il conseguimento delle medesime finalità in futuro.

## **Art. 12**

### *Esercizio sociale*

L'Esercizio sociale ha inizio il 1° gennaio e termina il 31 Dicembre di ciascun anno. Il Bilancio preventivo per il successivo esercizio deve essere approvato dal Consiglio Direttivo dell'Ente entro il 31 ottobre, il conto consuntivo entro il 30 Aprile.

Al conto consuntivo deve essere allegata la situazione patrimoniale al termine dell'esercizio.

## **Art. 13**

### *Avanzi di gestione*

Gli avanzi di gestione, alla fine di ogni esercizio, saranno destinati all'esercizio successivo e destinati ai fini dell'Ente Bilaterale.

## **Art. 14**

## *Scioglimento - cessazione*

In caso di scioglimento dell'Ente Bilaterale Nazionale o, comunque, di cessazione per qualsiasi causa, il patrimonio residuo, soddisfatte tutte le eventuali passività, sarà devoluto dal Consiglio Direttivo, escluso in ogni caso qualsiasi rimborso ai soci, per attività ed iniziative assimilabili a quelle che costituiscono lo scopo dell'Ente Bilaterale Nazionale.

### **Art. 15**

#### *Finanziamento*

L'Ente Bilaterale Nazionale è finanziato mediante riscossione delle quote di servizio di cui agli articoli 7 ed 8 del C.C.N.L. Vigilanza Privata. Con apposite delibere del Comitato Esecutivo dell'Ente, saranno finanziati gli Enti Bilaterali Regionali, con il 55% del gettito complessivo proveniente dal territorio regionale.

### **Art. 16**

#### *Regolamento*

Per l'attuazione del presente Statuto l'Ente si doterà di un Regolamento, che dovrà essere approvato dal Consiglio direttivo, su proposta del Comitato Esecutivo. L'approvazione dovrà avvenire all'unanimità.

### **Art. 17**

#### *Disposizioni finali*

I soci fondatori possono modificare all'unanimità il presente Statuto, depositando il nuovo Statuto presso il notaio che custodisce l'atto costitutivo dell'Ente Bilaterale Nazionale.

Gli scopi dell'Ente potranno essere modificati dai soci fondatori solo in rapporto a disposizioni espressamente pattuite a livello nazionale dalle parti stipulanti il C.C.N.L. della Vigilanza

### **Art. 18**

#### *Rinvio alle leggi*

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Statuto si applicano le norme di legge in materia di associazioni di fatto senza scopo di lucro

---

## **Allegato 1/A**

### *Statuto dell'ente bilaterale regionale*

#### **Art. 1**

##### *Costituzione*

Conformemente a quanto previsto dall'art. 11 del C.C.N.L. per i dipendenti della Vigilanza privata dell'8 gennaio 2002, è costituito l'Ente Bilaterale Regionale. Sono soci fondatori: per parte imprenditoriale, e le rappresentanze territoriali delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL, dall'altra.

## **Art. 2**

### *Scopo e finalità*

L'Ente Bilaterale Regionale, ai sensi dell'art. 12 e seguenti c.c., ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro. Esso si propone di promuovere e sostenere con le opportune iniziative il dialogo sociale tra le parti. In particolare, l'Ente Bilaterale Regionale avrà i seguenti scopi:

- a) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore vigilanza, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione nel territorio;
- b) promuovere, progettare e/o gestire anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione e riqualificazione professionale;
- c) 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;
- d) promuovere ed attivare le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro, anche attraverso tecnologia informatica;
- e) favorire, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della [\*legge n. 125 del 1991\*](#), nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- f) ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati al 2° livello di contrattazione, per l'inoltro all'Ente Bilaterale Nazionale;
- g) valorizzare in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali della vigilanza;
- h) individuare ed adottare iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente Bilaterale Regionale stesso;
- i) attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva, decideranno congiuntamente di attribuire agli Enti Bilaterali Regionali della Vigilanza Privata;
- l) elaborare e proporre, alle Istituzioni competenti in materia di vigilanza (Prefettura, Questura, Dir. Reg.le del Lavoro ecc.), ogni iniziativa atta al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti e degli imprenditori del settore;
- m) avere un ruolo attivo a livello locale quale interlocutore ufficiale delle istituzioni competenti in materia di vigilanza privata affinché siano assunte iniziative coerenti alla tipicità del settore e finalizzate al suo miglioramento nel complesso;

n) fungere da segreteria per le Commissioni Paritetiche Regionali e per l'O.P.N. previste dal C.C.N.L. Vigilanza siglato dalle parti sociali di cui all'art. 1 del presente Statuto, in data 8 gennaio 2002;

o) programmare ed organizzare studi e ricerche sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle Parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri annuali di informazione;

p) elaborare proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie ed in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni opportune per la loro pratica attuazione.

### **Art. 3**

#### *Sede*

L' Ente ha sede in Roma.

### **Art. 4**

#### *Durata*

La durata dell'Ente è illimitata.

### **Art. 5**

#### *Soci*

Sono soci ordinari e beneficiari dell'Ente, i soci fondatori di cui all'art. 1 del presente statuto.

Sono, inoltre, soci beneficiari gli Istituti di Vigilanza ed i lavoratori da essi dipendenti, in regola con quanto previsto dal successivo articolo 16 del presente Statuto.

### **Art. 6**

#### *Organi*

Sono Organi dell'Ente Bilaterale Regionale:

- il Consiglio direttivo;
- il Comitato esecutivo;
- Presidente e Vicepresidente;
- il Collegio dei revisori del conti.

La funzione di componente degli Organi statuari di cui sopra, ad esclusione del Collegio dei Revisori dei Conti, ha termine nel caso in cui la designazione venga revocata dal socio che l'aveva espressa, ovvero in caso di decadenza e/o di dimissioni.

In tal caso, il socio che aveva effettuato la designazione provvede ad una nuova designazione.

In caso di dimissioni, di revoca o di decadenza dal Comitato esecutivo, il Presidente convoca immediatamente il Consiglio direttivo per l'elezione del sostituto.

## **Art. 7**

### *Consiglio direttivo*

Il Consiglio direttivo è composto da membri, nominati dai soci fondatori, dei quali su designazione di e su designazione delle Organizzazioni Sindacali Filcams, Fisascat e Uiltucs.

La prima riunione del Consiglio direttivo verrà convocata dagli stessi soci fondatori.

Il Consiglio direttivo elegge al proprio interno il Presidente ed il Vice presidente dell'Ente Bilaterale Regionale, nel rispetto della bilateralità e dell'alternanza delle cariche, nonché i componenti il Comitato esecutivo, secondo quanto stabilito al successivo art. 8.

Il Consiglio direttivo inoltre:

- fissa gli indirizzi e le linee di sviluppo dell'attività per il raggiungimento degli scopi sociali;
- approva, su proposta del Comitato Esecutivo, la relazione sull'attività programmata e su quelle svolte allegate al bilancio preventivo ed al conto consuntivo;
- approva, su proposta del Comitato Esecutivo, il programma, il bilancio preventivo ed il conto consuntivo;
- approva il regolamento dell'Ente Bilaterale Regionale;

Il Consiglio direttivo è convocato dal Presidente a mezzo lettera raccomandata da inviarsi 15 giorni prima della riunione, ovvero, con messaggio a mezzo e-mail, telegrafo e telefax, da inviarsi almeno cinque giorni prima della data della riunione.

Il Consiglio direttivo può essere convocato anche su richiesta di almeno un terzo dei Consiglieri in carica.

Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza di almeno un rappresentante per ognuno dei soci fondatori presenti nel Consiglio Direttivo direttamente o a mezzo delega formale.

Le decisioni sono valide se assunte a maggioranza dei presenti (50% + 1) ad eccezione della elezione del Presidente, Vice Presidente e dei componenti del Comitato Esecutivo che vanno assunte all'unanimità.

Il Consiglio direttivo nomina ad ogni riunione un segretario.

N.B. Il numero dei componenti del Consiglio Direttivo deve essere pari al doppio + uno dei componenti del comitato Esecutivo.

## **Art. 8**

### *Comitato esecutivo*

Il Comitato esecutivo è espresso dal Consiglio direttivo ed è composto da 6 membri effettivi eletti dal Consiglio direttivo nel rispetto del carattere bilaterale e paritetico dell'Ente.

Dei 6 membri effettivi fanno parte di diritto il Presidente ed il Vice Presidente.

Sulla base dei programmi di attività e degli indirizzi operativi fissati dal Consiglio direttivo, il Comitato esecutivo coordina l'attività dell'Ente, assicura l'attuazione dei programmi operativi adottando le deliberazioni ad essi inerenti.

Il Comitato esecutivo, inoltre:

elabora e propone al Consiglio direttivo le linee di sviluppo dell'attività istituzionale dell'Ente, le relazioni annuali sull'attività svolta e su quella programmata per l'anno successivo;

predispone il Regolamento dell'Ente; definisce gli accordi di collaborazione per le iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale, di cui all'art. 2 del presente Statuto;

indirizza e coordina la gestione dell'Ente e provvede alla redazione del bilancio preventivo e del conto consuntivo;

assume i provvedimenti relativi al funzionamento ed all'organizzazione può adottare, in caso di urgenza, deliberazioni relative all'ordinaria gestione di competenza del Consiglio direttivo sottoponendole a ratifica in occasione della prima seduta successiva ditale Organo;

gestisce il Contributo di Assistenza Contrattuale secondo le indicazioni previste dagli art. 7 e 8 del C.C.N.L.

Il Comitato esecutivo si riunisce su convocazione del Presidente. Le deliberazioni saranno assunte all'unanimità.

Il Comitato esecutivo nomina ad ogni riunione un segretario e si riunisce di norma almeno una volta al mese.

### **Art. 9**

#### *Presidente e Vice Presidente*

Il Presidente ha, a tutti gli effetti, la rappresentanza legale dell'Ente.

Il Presidente ha ogni potere relativo alla esecuzione delle deliberazioni del Consiglio direttivo e del Comitato Esecutivo.

Il Presidente è eletto dal Consiglio direttivo alternativamente tra i propri membri di designazione delle Associazioni Imprenditoriali e quelli di designazione delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori.

Il Vice Presidente è eletto tra i membri di designazione della parte di cui non è espressione il Presidente.

Il Vice Presidente esercita le funzioni ed i poteri del Presidente, in caso di assenza o impedimento di questi. La firma sulle comunicazioni e sugli atti amministrativi, è congiunta.

## **Art. 10**

### *Il Collegio dei Revisori dei Conti*

Il Collegio dei Revisori nominato dal Comitato Direttivo sarà composto da due membri effettivi così designati: 1(uno) scelto tra i delegati di parte datoriale, 1 (uno) tra i delegati dei soci di parte sindacale, e il Presidente del Collegio scelto, di comune accordo, nella parte sociale che non esprime il Presidente dell'Ente.

Competerà all'Assemblea la nomina dei Revisori.

Il Collegio dei Revisori interviene alle riunioni del Consiglio Direttivo e avrà il compito di seguire attività di gestione del patrimonio e dei mezzi dell'Ente con ogni potere di accertamento e di ispezione riferendo allo stesso, con apposita relazione annuale sulle risultanze di bilancio.

## **Art. 11**

### *Patrimonio sociale*

Tutti i mezzi patrimoniali dell'Ente, le sue rendite ed i suoi proventi, ogni e qualsiasi entrata che a qualsivoglia titolo concorra a incrementare le risorse dell'Ente e così qualsiasi bene mobile o immobile che a qualsiasi titolo sia pervenuto nella disponibilità dell'Ente, compresi i beni realizzati e/o acquisiti con le entrate di cui sopra, e così i contributi versati in adesione allo spirito e alle finalità del Contratto Nazionale di Lavoro della Vigilanza e suoi rinnovi, i contributi eventualmente concessi da terzi pubblici o privati, e poi lasciati, donazioni, liberalità a qualsiasi titolo conferiti nel patrimonio dell'Ente, saranno destinati esclusivamente al conseguimento delle finalità dell'Ente o accantonati, se ritenuto necessario o opportuno, per il conseguimento delle medesime finalità in futuro.

## **Art. 12**

### *Esercizio sociale*

L' Esercizio sociale ha inizio il 1° gennaio e termina il 31 Dicembre di ciascun anno. Il Bilancio preventivo per il successivo esercizio deve essere approvato dal Consiglio Direttivo dell'Ente entro il 31 ottobre, il conto consuntivo entro il 30 Aprile.

Al conto consuntivo deve essere allegata la situazione patrimoniale al termine dell'esercizio.

## **Art. 13**

### *Avanzi di gestione*

Gli avanzi di gestione, alla fine di ogni esercizio, saranno destinati all'esercizio successivo e destinati ai fini dell'Ente Bilaterale.

## **Art. 14**

### *Scioglimento - cessazione*

In caso di scioglimento dell'Ente Bilaterale Regionale o, comunque, di cessazione per qualsiasi causa, il patrimonio residuo, soddisfatte tutte le eventuali passività, sarà devoluto dal Consiglio Direttivo, escluso in ogni caso qualsiasi rimborso ai soci, per attività ed iniziative assimilabili a quelle che costituiscono lo scopo dell'Ente Bilaterale Regionale.

#### **Art. 15**

##### *Finanziamento*

L'Ente Bilaterale Regionale è finanziato mediante riscossione delle quote di servizio di cui agli articoli 7 ed 8 del C.C.N.L. Vigilanza Privata.

#### **Art. 16**

##### *Regolamento*

Per l'attuazione del presente Statuto l'Ente si doterà di un Regolamento, che dovrà essere approvato dal Consiglio direttivo, su proposta del Comitato Esecutivo. L'approvazione dovrà avvenire all'unanimità.

#### **Art. 17**

##### *Disposizioni finali*

I soci fondatori possono modificare all'unanimità il presente Statuto, presentandolo per la ratifica al Comitato di Vigilanza Nazionale.

Gli scopi dell'Ente potranno essere modificati dai soci fondatori solo in rapporto a disposizioni espressamente pattuite a livello nazionale dalle parti stipulanti il C.C.N.L. della Vigilanza

#### **Art. 18**

##### *Rinvio alle leggi*

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Statuto si applicano le norme di legge in materia di associazioni di fatto senza scopo di lucro.

---

### **Allegato 2**

#### *Accordo per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie*

Tra

FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL

e

ANIVP, ASS VIGILANZA, in Roma li 21 dicembre 1995;

UNIV in Roma li 5 marzo 1996;

FEDERVIGILANZA in Roma li 27 settembre 1999;

Si è convenuto quanto segue:

### **Premessa**

Il presente Accordo assume la disciplina generale in materia di Rappresentanze Sindacali Unitarie, contenuta nel Protocollo stipulato fra Governo e Parti Sociali il 23 luglio 1993.

Esso soddisfa l'esigenza di darsi un Quadro di regole certe e praticabili cui tutti, in una situazione di "pluralismo" sindacale quale l'attuale, devono riferirsi, in ordine alla elezione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie ed alla legittimazione a concludere contratti collettivi in rappresentanza degli Istituti e dei lavoratori interessati.

L'andamento occupazionale del settore e le problematiche indotte richiedono una svolta culturale, contrattuale ed organizzativa.

In ogni caso le parti hanno inteso disciplinare il funzionamento delle rappresentanze sindacali nell'ambito delle vigenti relazioni sindacali.

Pertanto la costituzione delle R.S.U. non potrà in ogni caso comportare un aggravio di costi per le imprese né un aumento delle ore retribuite per i permessi sindacali rispetto al C.C.N.L. 1° marzo 1991.

### **Art. 1**

Il presente accordo vale quale disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, per effetto di quanto previsto dal Protocollo sottoscritto il 23 luglio 1993 tra il Governo e le Parti sociali.

### **Parte prima**

#### *Costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.)*

### **Art. 2**

#### *Ambito ed iniziativa per la costituzione*

Negli Istituti e nelle unità operative che occupino più di 15 dipendenti, può darsi luogo alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie, sulla base di liste presentate ad iniziativa delle organizzazioni sindacali firmatane del Protocollo 23 luglio 1993, nonché del presente accordo e del C.C.N.L. applicato.

Hanno altresì potere d'iniziativa a presentare liste le associazioni, diverse dalle organizzazioni sindacali suddette, purché formalmente costituite in sindacato con un proprio statuto ed atto costitutivo, ed a condizione che:

- a) raccolgano il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto;
- b) accettino espressamente e formalmente il contenuto del presente accordo:

La costituzione delle R.S.U. nell'ambito delle unità operative, non ha alcun riflesso sulla possibilità di utilizzo dei lavoratori, compresi gli eletti nella R.S.U., in altre unità operative, poiché tale struttura non coincide con l'unità produttiva di cui all'art. 13 [Legge n. 300 del 1970](#); l'utilizzo dei lavoratori potrà avvenire nel rispetto delle specifiche normative della contrattazione collettiva del settore.

### **Art. 3**

#### *Designazione liste*

FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS si impegnano, senza alcuna eccezione, a presentare sotto la propria sigla una sola lista elettorale nella quale ciascuna organizzazione sindacale totalmente si riconosce. Nel caso che lavoratori aderenti a una confederazione si presentino alle elezioni sotto altra sigla, la struttura della federazione interessata ne sconfesserà ogni appartenenza.

### **Art. 4**

#### *Composizione delle R.S.U*

Alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie si procede per due terzi dei seggi, mediante elezione a scrutinio segreto, da parte di tutti i lavoratori aventi diritto al voto tra liste concorrenti alla competizione elettorale.

La parte riferita al rimanente terzo viene assegnata alle liste presentate dalle organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L. applicato, ed alla sua copertura si procede in proporzione ai voti ricevuti nei due terzi.

### **Art. 5**

#### *Attribuzione dei seggi*

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della R.S.U., il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale puro, in relazione ai voti conseguiti dalle liste concorrenti.

La quota del residuo terzo dei seggi sarà attribuita in base al criterio di composizione della R.S.U. previsto dall'art. 4, 2° comma, del presente accordo.

Qualora due o più liste ottengano lo stesso numero di preferenze e, attraverso il sistema di calcolo non sia possibile attribuire il seggio o i seggi, si procederà al ballottaggio con nuova votazione nel collegio elettorale e risulterà attribuito il/i seggio/i che avrà/avranno ottenuto il maggior numero di voti in base al criterio di cui al primo comma.

Qualora due o più candidati della stessa lista ottengano lo stesso numero di voti di preferenza, la designazione sarà data al candidato che abbia maggiore anzianità di iscrizione al sindacato presso l'Istituto.

Ove una delle tre federazioni confederali che abbia partecipato alla competizione elettorale non abbia un proprio rappresentante nella R.S.U., alla stessa è riconosciuto il diritto di partecipare all'attività sindacale aziendale con propri dirigenti esterni; possibilità comunque riconosciuta ad ogni Organizzazione Sindacale firmataria del C.C.N.L. applicato e che abbia propri esponenti in seno alle R.S.U.

## **Art. 6**

### *Composizione delle liste*

Le federazioni FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS saranno impegnate, compatibilmente con le peculiari caratteristiche dei settori interessati, a garantire l'adeguamento della rappresentanza ai mutamenti tecnico-organizzativi e socio-professionali nei collegi elettorali.

Nella composizione delle liste sarà perseguita un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

Considerata la composizione occupazionale degli Istituti di Vigilanza, le organizzazioni sindacali definiscono collegi elettorali al fine di assicurare una corretta ed equilibrata rappresentanza ai ruoli tecnici - operativi ed amministrativi, compresi i quadri.

## **Art. 7**

### *Numero dei componenti R.S.U*

Fermo restando quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto b) vincolo della parità di costi per le aziende, il numero delle R.S.U. sarà così determinato:

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

In fase di prima applicazione e comunque per un periodo non superiore alla vigenza del presente accordo, il numero dei componenti le R.S.U. in ciascun istituto o unità operativa sarà determinato a titolo sperimentale nel seguente modo:

- a) 3 rappresentanti da 16 a 50 dipendenti;
- b) 4 rappresentanti da 51 a 90 dipendenti;
- c) 6 rappresentanti da 91 a 120 dipendenti;
- d) 8 rappresentanti da 121 a 200 dipendenti;
- e) 9 rappresentanti da 201 a 300 dipendenti;

- f) 11 rappresentanti da 301 a 600 dipendenti;
- g) 13 rappresentanti da 601 a 900 dipendenti;
- h) 15 rappresentanti da 901 a 1.200 dipendenti.

Negli istituti e nelle unità operative che occupano più di 1.200 dipendenti la R.S.U. è incrementata di 2 rappresentanti ulteriori ogni 1.000 dipendenti. Le parti si incontreranno alla scadenza del presente accordo per verificare l'opportunità della riconferma della fase sperimentale di cui al secondo comma.

#### **Art. 7 bis**

Fermo restando quanto previsto dal successivo art. 8 e ai sensi dell'art. 23 della [legge 20 maggio 1970 n. 300](#), i componenti delle R.S.U. hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti come previsto nel C.C.N.L. Il diritto riconosciuto al comma precedente spetta almeno a:

- a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nell'istituto o nella unità operativa che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti negli istituti o nelle unità operative che occupano fino a 3.000 dipendenti;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti negli istituti o nelle unità operative di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b);

salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi, eventualmente stipulati in epoca successiva all'entrata in vigore del presente accordo.

In ciascun istituto o unità operativa non possono essere superati i limiti previsti dal precedente comma per il contemporaneo esercizio del diritto ai permessi per l'espletamento del mandato.

#### **Art. 8**

##### *Diritti, tutele, permessi sindacali e modalità di esercizio*

I componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. e dei C.d.A., laddove previsti dai contratti collettivi, nella titolarità dei poteri e nell'esercizio dei diritti, permessi e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo III della [legge n. 300 del 1970](#):

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle Organizzazioni Sindacali dal C.C.N.L. o accordi collettivi di diverso livello in materia di diritti, permessi e libertà sindacali.

Il monte ore delle assemblee va inteso come possibile utilizzo a livello esclusivamente di istituto o di singola unità e quindi non cumulabile tra diverse unità operative di uno stesso istituto.

Gli Istituti comunicheranno, su richiesta delle OO.SS., la situazione relativa all'utilizzo del monte ore.

Negli istituti e nelle unità operative con più di 15 dipendenti in cui è costituita la R.S.U. il monte ore per le assemblee dei lavoratori viene così ripartito: il 70% a disposizione delle R.S.U., il restante 30% sarà utilizzato pariteticamente da FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS tramite la R.S.U.

## **Art. 9**

### *Compiti e funzioni*

FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS esercitano il loro potere contrattuale secondo le competenze e le prerogative che sono loro proprie, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto del confronto con le controparti.

Le R.S.U. aziendali, rappresentative dei lavoratori in quanto legittimate dal loro voto e in quanto espressione dell'articolazione organizzativa dei sindacati categoriali e delle confederazioni svolgono, unitamente alle federazioni FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS, le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale secondo le modalità definite nel C.C.N.L. nonché in attuazione delle politiche confederali delle OO. SS. di categoria. Poiché esistono interdipendenze oggettive sui diversi contenuti della contrattazione ai vari livelli, l'attività sindacale affidata alla rappresentanza aziendale presuppone perciò il coordinamento con livelli esterni della organizzazione sindacale.

## **Art. 10**

### *Durata e sostituzione nell'incarico*

I componenti della R.S.U. restano in carica 36 mesi e possono essere rieletti nelle successive elezioni.

La R.S.U. uscente, provvederà ad indire le elezioni, mediante comunicazione da affiggere negli appositi spazi riservati all'attività sindacale che l'istituto metterà a disposizione delle R.S.U. e da inviare alla direzione aziendale.

Le elezioni di rinnovo dovranno avvenire entro i 30 giorni precedenti la data di scadenza di 36 mesi.

In caso di mancato rinnovo alla scadenza prevista, le strutture unitarie di categoria di grado superiore a quello territoriale interessato intervengono per promuovere il rinnovo stesso.

Entro un periodo di 30 giorni dalla scadenza dei 36 mesi si indicano le elezioni per il rinnovo delle R.S.U. sulla base delle modalità stabilite dal presente accordo e delle relative norme attuative precedentemente utilizzate. Trascorso tale termine la R.S.U. si considera automaticamente decaduta.

In caso di dimissioni di un componente la R.S.U. ,lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Le dimissioni dei componenti le R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza delle R.S.U., con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

## **Art. 11**

### *Revoca delle R.S.U*

A maggioranza assoluta (50% + 1) del collegio elettorale i lavoratori possono revocare il mandato a componenti o alla totalità delle R.S.U.

La revoca deve essere formalizzata con voto a scrutinio segreto in assemblea, ove partecipino almeno i due terzi dei lavoratori del collegio interessato. La convocazione dell'assemblea del collegio nei limiti del monte ore previsto dal C.C.N.L. deve essere richiesta da non meno di un terzo dei lavoratori componenti il medesimo collegio.

## **Art. 12**

### *Clausola di salvaguardia*

Le Organizzazioni Sindacali dotate dei requisiti di cui all'art. 19 [legge 20 maggio 1970 n. 300](#) e successive modificazioni che siano firmatarie del presente accordo o che, comunque, aderiscono alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione delle R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. e/o C.d.A. ai sensi della norma sopra citata e dichiarano automaticamente decadute le R.S.A. precedentemente costituite, al momento della costituzione della R.S.U.

## **Parte seconda**

### *Disciplina della elezione della R.S.U.*

## **Art. 13**

### *Validità delle elezioni - Quorum*

Le Organizzazioni Sindacali FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS stipulanti il presente accordo si impegnano, entro i tre mesi successivi alla stipula dello stesso, a comunicarsi vicendevolmente le nomine delle R.S.A. ed a favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori alle prime elezioni per le R.S.U.. mediante una adeguata campagna di informazione.

Per la validità delle elezioni è necessario che abbiano preso parte alla votazione il 50% + 1 degli aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le Organizzazioni Sindacali assumeranno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'istituto o nell'unità operativa.

## **Art. 14**

### *Elettorato attivo e passivo*

Ha diritto di votare tutto il personale tecnico-operativo e amministrativo, ivi compresi i quadri, non in prova alla data delle elezioni, e con Contratto a tempo indeterminato.

Ferma restando l'eleggibilità di tutto il personale non in prova, o a termine, di cui al comma precedente, possono essere candidati nelle liste elettorali anche i lavoratori non a tempo indeterminato il cui Contratto di assunzione consente, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri del Comitato elettorale.

### **Art. 15**

#### *Presentazione delle liste*

Le Organizzazioni Sindacali che intendono concorrere alle elezioni, purché in possesso dei requisiti richiesti dal presente accordo all'art. 1, devono presentare le liste dei candidati al Comitato elettorale, almeno dieci giorni prima della data fissata per le elezioni.

Il Comitato elettorale avrà cura di portare a conoscenza dei lavoratori le liste dei candidati mediante affissione negli appositi spazi riservati all'attività sindacale.

### **Art. 16**

#### *Comitato elettorale*

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, viene costituito un Comitato elettorale. Per la composizione dello stesso ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente, non candidato.

### **Art. 17**

#### *Compiti del Comitato elettorale*

Il Comitato elettorale ha il compito di:

- a) ricevere la presentazione delle liste;
- b) immediatamente dopo la sua completa costituzione, deliberare su ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste ai requisiti previsti dal presente accordo;
- c) verificare la valida presentazione delle liste;
- d) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività;
- e) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- f) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- g) proclamare i risultati delle elezioni comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

### **Art. 18**

#### *Scrutatori*

È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale scelto fra i lavoratori elettori non candidati. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

### **Art. 19**

#### *Segretezza del voto*

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per delega.

### **Art. 20**

#### *Schede elettorali*

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro presentazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sull'intestazione della lista. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

### **Art. 21**

#### *Preferenze*

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda. L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

### **Art. 22**

#### *Modalità della votazione*

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dal Comitato elettorale, previo accordo con la direzione dell'istituto in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, assicurando il normale svolgimento dell'attività. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto. Negli istituti con più unità operative le votazioni avranno luogo di norma contestualmente. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione affissa all'albo, almeno otto giorni prima della data delle votazioni.

### **Art. 23**

#### *Composizione del seggio elettorale*

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 5 e da un Presidente, nominato dal Comitato elettorale.

#### **Art. 24**

##### *Attrezzatura del seggio elettorale*

A cura del Comitato elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all'apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

#### **Art. 25**

##### *Riconoscimento degli elettori*

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

#### **Art. 26**

##### *Compiti del Presidente*

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco dei votanti, la firma accanto al suo nominativo.

#### **Art. 27**

##### *Operazioni di scrutinio*

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi. Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente di seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato, unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi ecc.), al Comitato elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

Il Comitato elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida delle R.S.U. sarà conservato secondo accordi tra il Comitato elettorale e la direzione dell'istituto in modo da garantire l'integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato del Comitato elettorale e di un delegato della direzione.

#### **Art. 28**

##### *Ricorsi al Comitato elettorale*

Il Comitato elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti del Comitato stesso.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma ed il Comitato ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, il Comitato elettorale deve provvedere all'orale esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuto.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso sempre a cura del Comitato elettorale, all'Associazione imprenditoriale territoriale, che a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'istituto.

### **Art. 29**

#### *Comitato dei garanti*

Contro le decisioni del Comitato elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale da un membro designato da ciascuna delle OO. SS. presentatrici delle liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'Associazione imprenditoriale di appartenenza, ed è presieduto dal direttore dell'UPLMO o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

### **Art. 30**

#### *Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U*

La nomina, a seguito di elezione di componenti della R.S.U., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla direzione dell'istituto per il tramite della Organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle OO.SS.

### **Art. 31**

#### *Adempimenti della Direzione dell'istituto*

La Direzione metterà a disposizione del Comitato elettorale l'elenco dei dipendenti, previa richiesta da inviare alla stessa almeno 15 giorni prima delle votazioni.

### **Art. 32**

#### *L'intervento della legge*

A conclusione del presente accordo, le parti, riconfermando il valore della libertà Sindacale e dell'autonomia negoziale, si considerano impegnate ad operare di concerto nelle sedi competenti affinché eventuali interventi legislativi di sostegno, finalizzati all'efficacia erga omnes e all'eliminazione delle norme legislative in contrasto, non modifichino la sostanza del presente accordo.

### **Art. 33**

### *Disposizioni varie*

I dipendenti, componenti del Comitato elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato dei garanti, dovranno espletare i loro incarichi al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23 [legge 20 maggio 1970, n. 300](#).

Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previste dalla legge e dal Contratto collettivo nazionale di lavoro a favore dei dirigenti delle R.S.A., e ora trasferite ai componenti le R.S.U. in forza del presente accordo.

#### **Art. 34**

##### *Clausole per la Provincia Autonoma di Bolzano*

Il presente accordo è valido per tutto il territorio nazionale, con l'esclusione della Provincia autonoma di Bolzano, nelle parti riguardanti i sindacati extraconfederali, in base all' art. 5 bis della [legge n. 236 del 1993](#).

#### **Art. 35**

##### *Clausola finale*

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

---

#### **Allegato 2/A**

*Protocollo di intesa 13 settembre 1994 per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie*

tra

Lega nazionale cooperative e mutue

Confederazione cooperative italiane

Associazione generale cooperative italiane

e

CGIL

CISL

UIL

In base a quanto è convenuto nel Protocollo de 23 luglio 1993 firmato dalle Parti Sociali e dal Governo si conviene alla seguente disciplina Generale, come da accordo quadro, delle Rappresentanze Sindacali Unitarie nelle cooperative e loro società collegate.

## **Titolo I**

### *Costituzione e funzionamento*

#### **Art. 1**

##### *Ambito ed iniziativa per la costituzione delle RSU*

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie possono essere costituite su iniziativa delle Associazioni Sindacali firmatarie del Protocollo del 23 luglio 1993 nelle unità produttive nelle quali le imprese cooperative abbiano più di 15 lavoratori e nelle unità produttive delle imprese cooperative agricole secondo quanto previsto dall'art. 35 della [Legge n. 300 del 1970](#).

Anche le Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L. applicato nell'impresa cooperativa possono assumere l'iniziativa, ovvero quelle abilitate alla presentazione delle liste elettorali e che hanno formalmente aderito al presente accordo.

L'iniziativa deve essere esercitata da parte delle Organizzazioni Sindacali possibilmente entro il 31 dicembre 1994.

Il rinnovo potrà avvenire anche su iniziativa delle stesse R.S.U. e l'iniziativa dovrà essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.

#### **Art. 2**

##### *Sistema elettivo*

a suffragio universale ed a scrutinio segreto sono eletti 2/3 dei seggi. Alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L. di lavoro applicato nell'unità produttiva è riservato il terzo residuo dei seggi mediante elezione o designazione in proporzione dei voti ricevuti.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi le Organizzazioni Sindacali terranno conto anche delle categorie professionali (operai, impiegati e quadri) con dimensioni significative.

Nella composizione delle liste si perseguirà una adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione della norma antidiscriminatoria.

#### **Art. 3**

##### *Numero dei componenti*

Fermo restando quanto previsto nel Protocollo d'intesa del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto B (vincolo della parità dei costi per le aziende), salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro, il numero dei componenti le r.s.u. sarà pari a:

3 componenti per la r.s.u. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 lavoratori;

3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 lavoratori;

3 componenti ogni 500 o frazione di 500 lavoratori nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

#### **Art. 4**

##### *Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio*

I componenti delle r.s.u. subentrano ai dirigenti delle r.s.a. nella titolarità dei diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3 della [legge n. 300 del 1970](#).

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali dai C.C.N.L. o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della r.s.a., diritti, permessi e libertà sindacali.

Nelle stesse sedi negoziali si procederà, a parità di costi, all'armonizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della r.s.u.

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

In tale ambito sono fatti salvi in favore delle organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali stipulanti il C.C.N.L. applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, [legge n. 300 del 1970](#);

diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, [legge n. 300 del 1970](#);

diritto di affissione di cui all'art. 25 della [legge n. 300 del 1970](#).

#### **Art. 5**

##### *Compiti e funzioni*

Le r.s.u. subentrano alle r.s.a. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

La r.s.u. e le competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro possono stipulare il contratto collettivo aziendale di lavoro nelle materie, con le procedure, modalità e nei limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale applicato nell'unità produttiva.

#### **Art. 6**

##### *Durata e sostituzione nell'incarico*

I componenti della r.s.u. restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario, che sia stato nominato su designazione delle associazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le r.s.u. non possono superare il 50% degli stessi, pena la decadenza della r.s.u. con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente: accordo.

#### **Art. 7**

##### *Decisioni*

Le decisioni relative a materie di competenza delle r.s.u. sono assunte dalle stesse in base ai criteri previsti da intese definite dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

#### **Art. 8**

##### *Clausola di salvaguardia*

Le organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, [legge 20 maggio 1970, n. 300](#), che siano firmatarie del presente accordo o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della r.s.u., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire r.s.a. ai sensi della norma sopra menzionata.

### **Titolo II**

#### *Disciplina della elezione della r.s.u*

#### **Art. 9**

##### *Modalità per indire le elezioni*

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della r.s.u., le associazioni sindacali di cui all'art. 1, titolo I, del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la r.s.u. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della r.s.u. e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

#### **Art. 10**

##### *Quorum per la validità delle elezioni*

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui il quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le organizzazioni sindacali determineranno le modalità per una eventuale nuova consultazione nell'unità produttiva.

### **Art. 11**

#### *Elettorato attivo e passivo*

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo articolo 12, la contrattazione di categoria regolerà limiti ed esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

### **Art. 12**

#### *Presentazione delle liste*

All'elezione della r.s.u. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

associazioni sindacali firmatarie del presente accordo e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;

associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:

accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione; la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dell'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui all'art. 13, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi dell'art. 15, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste. Dovrà scegliere a quale lista candidarsi pena la decadenza. Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei componenti la r.s.u. da eleggere nel collegio.

### **Art. 13**

#### *Commissione elettorale*

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale. Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore appartenente all'unità produttiva, non candidato.

## **Art. 14**

### *Compiti della Commissione*

La Commissione elettorale ha il compito di:

ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;

verificare la valida presentazione delle liste;

costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;

assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;

esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;

proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

## **Art. 15**

### *Affissioni*

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui all'art. 9, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

## **Art. 16**

### *Scrutatori*

È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

## **Art. 17**

### *Segretezza del voto*

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

## **Art. 18**

### *Schede elettorali*

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

## **Art. 19**

### *Preferenze*

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze data a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenza data a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nullo il voto di preferenza.

## **Art. 20**

### *Modalità della votazione*

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

## **Art. 21**

### *Composizione del seggio elettorale*

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 16, parte seconda, del presente accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

## **Art. 22**

### *Attrezzatura del seggio elettorale*

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

## **Art. 23**

### *Riconoscimento degli elettori*

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

## **Art. 24**

### *Compiti del Presidente*

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente art. 22, la firma accanto al suo nominativo.

## **Art. 25**

### *Operazioni di scrutinio*

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato, unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi ecc.), alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi: il plico sigillato, dopo la definitiva convalida della r.s.u. sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantire la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

## **Art. 26**

### *Attribuzione dei seggi*

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della r.s.u. il numero dei seggi sarà ripartito secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti. Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della r.s.u. previsto dall'art. 2, 1° comma, parte I, del presente accordo.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito voti i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

### **Art. 27**

#### *Ricorsi alla Commissione elettorale*

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Associazione Cooperative territoriale che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

### **Art. 28**

#### *Comitato dei garanti*

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante della Associazione Cooperativa locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore dell'Upimo o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

### **Art. 29**

#### *Comunicazione della nomina dei componenti della r.s.u*

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della r.s.u., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale

organizzazione cooperativa d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

### **Art. 30**

#### *Adempimenti della Direzione aziendale*

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei lavoratori aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessarie a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

### **Art. 31**

#### *Clausola finale*

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso di quattro mesi.

---

### **Allegato 3**

#### *Accordo applicativo del [D.Lgs. n. 626 del 1994](#)*

Le parti

FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL,

e

ANIVP, ASSVIGILANZA, in Roma il 17 Aprile 1997,

UNIV, in Roma il 25 luglio 1997,

FEDERVIGILANZA, in Roma il 27 settembre 1999;

ANGST - LEGACOOOP, FEDERLAVORO E SERVIZI - CONFCOOPERATIVE,

ANCOSEL - A.G.C.I, in Roma il 5 ottobre 1995

Tenuto conto delle peculiarità del settore, caratterizzato da:

- presenza di piccoli - medi Istituti di Vigilanza, per i quali è prevista la standardizzazione procedurale degli adempimenti;
- Guardie Particolari Giurate che operano presso aziende terze ove il rischio viene valutato dai committenti;
- erogazione di servizi di vigilanza;

le parti sottoscrivono il presente accordo.

- premesso che le direttive comunitarie recepite dal [D.Lgs. n. 626 del 1994](#) e successive modifiche ed integrazioni hanno lo scopo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;

- constatato il miglioramento dei sistemi e delle procedure di prevenzione e protezione dai rischi nei settori di applicazione e che il presente accordo risponde alla necessità di salvaguardare la salute e la sicurezza sia dei lavoratori che degli utenti;

- ravvisato che il [D.Lgs. n. 626 del 1994](#) e successive modifiche ed integrazioni nel recepire le direttive comunitarie, intende sviluppare il dialogo e la partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro ed i lavoratori e/o i loro rappresentanti, tramite strumenti adeguati, e che pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione;

- preso atto che le parti intendono dare attuazione agli adempimenti loro demandati dal [Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626](#) e successive modifiche ed integrazioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

- considerato che la logica, che fonda i rapporti tra le parti sulla materia, intende superare posizioni di conflittualità ed ispirarsi a criteri di partecipazione;

nel comune intento di:

- privilegiare relazioni sindacali non conflittuali finalizzate soprattutto all'attuazione di una politica di prevenzione e protezione;

- evitare l'imposizione di vincoli amministrativi, finanziari e giuridici tali da ostacolare la creazione e lo sviluppo delle piccole e medie imprese;

si è stipulato il presente accordo sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in applicazione del [D.Lgs. n. 626 del 1994](#) e successive modifiche ed integrazioni da valere per gli Istituti di Vigilanza Privata.

## **Prima parte**

### **Capo 1° - Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza**

#### **1. Numero dei componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza**

Ai sensi dell'art. 18, comma 6, del [D.Lgs n. 626 del 1994](#) il numero dei rappresentanti per la sicurezza è così individuato, stante la definizione di unità produttiva di cui all'art. 2 del [D.Lgs. n. 626 del 1994](#) e successive integrazioni e modificazioni e con riferimento all'accordo sulla elezione delle R.S.U.:

A) UN rappresentante negli Istituti ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;

B) TRE rappresentanti negli Istituti ovvero unità produttive da 201 a 1.000 dipendenti;

C) SEI rappresentanti in tutti gli altri istituti ovvero unità produttive; salvo clausole più favorevoli dei contratti definite in relazione alle peculiarità dei rischi presenti negli Istituti.

Il rappresentante per la sicurezza, in conformità a quanto prevede l'art. 19, comma 4, del [D.Lgs. n. 626 del 1994](#), non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge e dal C.C.N.L. con i relativi allegati per le rappresentanze sindacali

## **2. Individuazione della rappresentanza**

A) Istituti o unità produttive fino a 15 dipendenti:

elezione a suffragio universale, su iniziativa di uno o più lavoratori o delle OO.SS. territoriali aderenti alle OO.SS. firmatarie del presente accordo previa comunicazione all'O.P.R. ed ai lavoratori 15 giorni prima della data stabilita; la votazione del rappresentante per la sicurezza avverrà a scrutinio segreto, da parte di tutti i lavoratori alloro interno; risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il massimo numero di voti;

B) istituti o unità produttive con più di 15 dipendenti:

b1) nei casi in cui è già stata costituita la R.S.U., i rappresentanti per la sicurezza sono designati dai rappresentanti della R.S.U. al loro interno, entro 60 giorni dalla data della stipula del presente accordo;

b2) nei casi in cui le R.S.U. non siano ancora state costituite e operino le R.S.A., i rappresentanti per la sicurezza sono eletti dai lavoratori su iniziativa e nell'ambito della rappresentanza sindacale in azienda con elezione a suffragio universale a scrutinio segreto;

b3) nel caso di assenza di rappresentanti sindacali aziendali i rappresentanti per la sicurezza sono eletti dai lavoratori al loro interno, a suffragio universale, a scrutinio segreto, su iniziativa delle OO.SS. Territoriali aderenti alle OO.SS. Firmatarie del presente accordo, secondo le modalità di cui al successivo punto 3.

## **3. Procedure per l'individuazione del rappresentante per la sicurezza**

Fatto salvo quanto previsto in materia al punto b 1) e b3) le R.S.A., ove presenti negli istituti, indicheranno come candidati uno o più dei loro componenti, che saranno inseriti in una o più liste separate presentate dalle OO.SS. dei lavoratori.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova a libro matricola.

Ogni lavoratore potrà esprimere un numero di preferenza pari ad un terzo dei numero dei rappresentanti da eleggere, con un minimo di una preferenza.

Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori con Contratto di formazione e lavoro.

Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.

Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno alloro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale della elezione.

Copia del verbale sarà consegnata dal segretario del seggio alla direzione dell'Istituto e da questa tempestivamente inviata all'Organismo Paritetico Regionale che provvederà ad iscrivere il nominativo in un'apposita lista.

L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione del verbale in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza durerà in carica 3 anni ed è rieleggibile.

Scaduto tale periodo, essa manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica della nuova rappresentanza e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.

Nel caso di dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni. In tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.

Le date e gli orari delle elezioni saranno concordati tra il datore di lavoro e le R.S.A. dei lavoratori, ove presenti, ovvero le OO.SS. territoriali dei lavoratori aderenti alle OO.SS. stipulanti il presente accordo.

Le elezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.

#### **4. Permessi retribuiti**

In relazione alle peculiarità dei rischi presenti nel settore della Vigilanza privata, per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività propria della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ogni componente avrà a disposizione un massimo di:

- 24 ore annue negli Istituti o unità produttive sino a 15 dipendenti;
- 30 ore annue negli istituti o unità produttive da 16 a 30 dipendenti;
- 40 ore annue negli istituti o unità produttive oltre i 30 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 19 [D.Lgs. n. 626 del 1994](#) non viene utilizzato il predetto monte ore.

Il monte ore di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo da contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati, salvo quanto previsto da accordi stipulati ex art. 9 [legge n. 300 del 1970](#).

#### **5. Attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza**

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 19 del [D.Lgs. n. 626 del 1994](#) e successive modifiche ed integrazioni, le parti concordano sulle seguenti indicazioni.

##### *5.a Strumenti e mezzi*

In applicazione dell'art. 19, comma 1, lettere e) ed f) del [D.Lgs. n. 626 del 1994](#) il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione degli istituti ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Il rappresentante può consultare il documento di valutazione dei rischi o l'autocertificazione previsti all'art. 4 del [D.Lgs. n. 626 del 1994](#) custodito presso l'istituto.

L'attività della rappresentanza dei lavoratori avviene nei locali dell'Istituto di Vigilanza.

Le problematiche di sicurezza relative alle Guardie Particolari Giurate presso gli utenti saranno svolte per il tramite del responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dell'Istituto che riferirà in merito alla rappresentanza per la sicurezza dei lavoratori richiedenti ai fine della cooperazione e coordinamento degli interventi di prevenzione e protezione e per l'eliminazione dei rischi dovuti alle interferenze tra le attività dei diversi lavoratori coinvolti.

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

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

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

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

Il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle proprie funzioni e laddove se ne ravvisi la necessità, utilizza gli stessi locali che l'istituto ha destinato alle R.S.A/R.S.U.

#### *5.b accesso ai locali dell'Istituto.*

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

La rappresentanza per la sicurezza dei lavoratori all'interno degli Istituti, deve unitariamente, segnalare all'istituto, con un preavviso di almeno 2 giorni feriali, le visite che intende effettuare, salvo i casi di comprovata urgenza.

Lo stesso, durante le visite che effettuerà, sarà accompagnato per ragioni organizzative e produttive dal responsabile del servizio dell'Istituto o da persona delegata.

#### *5.c Modalità di consultazione*

Laddove il [D.Lgs. n. 626 del 1994](#) e successive modifiche ed integrazioni prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, questa deve essere effettuata nei modi e nei termini di legge.

Il rappresentante per la sicurezza, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e proprie opinioni, non vincolanti per il datore di lavoro, in ordine alle operazioni dell'Istituto in corso o in via di definizione, che saranno, comunque, verbalizzate.

Il rappresentante è tenuto a controfirmare, in ogni caso, il verbale dell'avvenuta consultazione.

#### *5.d Informazioni e documentazione degli istituti*

Ai sensi della lettera e) del comma 1 dell'art. 19 del [D.Lgs. n. 626 del 1994](#), il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e di consultare la documentazione dell'Istituto inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, laddove impiegati, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e i locali dell'istituto, gli infortuni e le malattie professionali.

Il rappresentante, ricevute le notizie e le informazioni di cui al paragrafo precedente, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel pieno rispetto del segreto aziendale.

### **6. Tempo di lavoro retribuito per i componenti della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza**

In tutti i casi in cui un componente la rappresentanza per la sicurezza, per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà darne preventivo avviso all'Istituto, almeno 2 giorni feriali prima, firmando una apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate, salvo i casi di comprovata urgenza.

### **7. Contenuti e modalità della formazione dei componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza**

Al fine di consentire ai componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza l'acquisizione delle conoscenze in materia di sicurezza e salute per un corretto esercizio dei compiti loro affidati dal [D.Lgs. n. 626 del 1994](#) e successive modificazioni ed integrazioni, si stabilisce quanto segue:

- il rappresentante della sicurezza ha diritto alla formazione prevista dall' art. 19, comma 1, lett. g) del [D.Lgs. n. 626 del 1994](#) e dal [decreto ministeriale del 16 gennaio 1997](#) del Ministero del Lavoro e della Sanità; la formazione non può comportare oneri economici a carico del rappresentante della sicurezza e si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività.

Tale formazione avverrà sugli argomenti di seguito indicati con una durata di 32 ore secondo il programma ed i moduli formativi predisposti dall'O.P.N. ed i contenuti stabiliti dal citato [Decreto Ministeriale 16 gennaio 1997](#) del Ministero del Lavoro e della Sanità:

- a) i principi costituzionali e civilistici;
- b) la legislazione generale e speciale in materia di prevenzione infortuni e igiene del lavoro;
- c) i principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- d) la definizione e l'individuazione dei fattori di rischio;
- e) la valutazione dei rischi;

- f) l'individuazione delle misure (tecniche, organizzative, procedurali) di prevenzione e protezione;
- g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- h) nozioni di tecnica della comunicazione.

I corsi di formazione possono essere organizzati dagli Istituti di Vigilanza direttamente o dall'O.P.R. tramite, eventualmente, strutture esterne specializzate.

Le ore di cui sopra assorbono, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro in ogni sede stipulati.

Sono inclusi, ai fini del presente articolo, i corsi di formazione organizzati precedentemente alla stipula del presente accordo, in applicazione del [D.Lgs. n. 626 del 1994](#) e successive modificazioni ed integrazioni.

Al termine del corso sarà rilasciata, in duplice copia, attestazione di partecipazione dalla struttura che ha tenuto il corso; una copia sarà consegnata all'Istituto e l'altra al rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

## **Capo 2° - Formazione e informazione dei lavoratori**

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 21 del [D.Lgs. n. 626 del 1994](#) l'informazione ai lavoratori sarà svolta tramite la consegna di un apposito opuscolo predisposto dall'O.P.N., oltre alle eventuali peculiarità che ogni singolo Istituto dovrà integrare.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 22 del [D.Lgs. n. 626 del 1994](#) e successive modifiche e dal D.M. Ministero del Lavoro e della Sanità del 16 gennaio 1997, la formazione dei lavoratori avverrà secondo programmi, modalità e moduli formativi predisposti dall'O.P.N., tenuto conto dell'art. 1 del succitato D.M.

I corsi di formazione possono essere organizzati dagli Istituti direttamente e dall'O.P.R., tramite, eventualmente, strutture esterne specializzate.

Tutti i lavoratori partecipano ai predetti corsi usufruendo di permessi retribuiti di durata pari a quella dei corsi.

Al termine del corso sarà rilasciata in triplice copia l'attestazione di partecipazione dalla struttura che ha tenuto il corso; una copia sarà consegnata all'Istituto, un'altra al lavoratore e la terza all'O.P.R.

## **Capo 3° - Formazione dei responsabili del servizio di prevenzione e protezione**

La formazione dei Responsabili del servizio di prevenzione e protezione, se ed in quanto soggetti rientranti nelle figure professionali previste dal C.C.N.L. per i dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 22 comma 7 del [D.Lgs. n. 626 del 1994](#) e dal Decreto Ministero del Lavoro e Sanità 16 gennaio 1997, avverrà secondo programmi, modalità e moduli formativi predisposti dall'O.P.N. tenuto conto di quanto previsto dall'art. 3 del succitato D.M.

I corsi di formazione possono essere organizzati dagli Istituti di Vigilanza direttamente o dall'O.P.R. tramite eventualmente strutture esterne specializzate.

I suddetti parteciperanno ai predetti corsi usufruendo di permessi retribuiti di durata pari a quella dei corsi e comunque per un minimo di 16 ore.

Al termine del corso sarà rilasciata in triplice copia l'attestazione di partecipazione dalla struttura che ha tenuto il corso; una copia sarà consegnata all'Istituto e l'altra al responsabile del servizio di prevenzione e protezione e la terza all'O.P.R.

## **Seconda parte**

### *Organismi paritetici*

#### **1. Organismo Paritetico Nazionale (O.P.N.)**

È costituito l'Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza sul Lavoro formato da 3 rappresentanti delle Associazioni imprenditoriali e da 3 rappresentanti di FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS (uno per ciascuna organizzazione) con i rispettivi supplenti.

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

- a) predispone programmi e moduli formativi per quanto previsto ai capi 1, 2 e 3 in materia di formazione, utilizzando anche finanziamenti pubblici e della U.E.;
- b) predisporre opuscolo informativo per quanto previsto al capo 2, punto 1;
- c) di istanza definitiva per le controversie non risolte a livello di O.P.R. Il definitivo parere, quale esso sia, verrà dato entro 30 giorni dal ricevimento della richiesta;
- d) di ricerca e studio in materia di sicurezza in relazione anche a quanto avviene a livello europeo;
- e) ricevere dagli organismi Paritetici Regionali l'elenco dei nominativi dei rappresentanti per la sicurezza.

#### **2. Organismi Paritetici Regionali (O.P.R.)**

A livello Regionale saranno costituiti, entro 90 giorni dalla data di stipula del presente accordo, gli Organismi Paritetici Regionali composti da tre rappresentanti delle Associazioni Datoriali e da tre rappresentanti di FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS (uno per ciascuna organizzazione) con i relativi supplenti.

L'Organismo Paritetico, oltre agli adempimenti di cui all'art. 20 del [D.Lgs. n. 626 del 1994](#) e successive modifiche avrà i seguenti compiti:

- a) assumere interpretazioni univoche su tematiche in materia di sicurezza in genere.

Tali interpretazioni, in quanto unanimemente condivise e formalizzate, costituiranno pareri ufficiali degli O.P.R. e, in quanto tali, saranno trasmessi all'Organismo Paritetico Nazionale.

Tali pareri potranno, inoltre, essere trasmessi ad Enti ed Istituzioni, quali le U.S.S.L., l'ispettorato del Lavoro, la Magistratura, la Regione ecc. ed impegnano le parti a non esprimere opinioni difformi se non, a loro volta, congiuntamente concordate.

L' O.P.R. potrà inoltre valutare, di volta in volta, l'opportunità di divulgare, nei modi concordemente ritenuti più opportuni, tali pareri.

In caso di mancato accordo, l'O.P.R. o ciascuno dei suoi componenti potrà adire, entro 10 giorni, l'O.P.N.;

b) promuovere l'informazione e la realizzazione di corsi di formazione per i soggetti interessati sui temi della salute e della sicurezza, secondo i programmi ed i moduli formativi predisposti dall'O.P.N.;

c) individuare eventuali fabbisogni formativi specifici del territorio connessi all'applicazione del [D.Lgs. n. 626 del 1994](#) e successive modifiche comunicandoli all'O.P.N.;

d) elaborare, secondo le linee guida dell'O.P.N., specifici progetti formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e promuovere la realizzazione anche in collaborazione con l'Ente Regione, operandosi altresì per il reperimento delle necessarie risorse finanziarie pubbliche, anche a livello comunitario;

e) ricevere i verbali conclusivi delle elezioni della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza;

f) designare esperti richiesti congiuntamente dalle parti.

### **3. Funzionamento degli organismi paritetici**

#### *3a Gli Organismi Paritetici:*

- assume le proprie decisioni all'unanimità: la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate tutte le organizzazioni stipulanti;

- redigono motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese.

Le parti interessate (istituti, lavoratori o i loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

#### *3b Composizione delle controversie*

Le parti confermano che, per la migliore gestione della materia della salute e sicurezza sul lavoro, occorra procedere all'applicazione di soluzioni condivise.

A tal fine, le parti interessate (il datore di lavoro, i lavoratori o i loro rappresentanti) ricorreranno all'Organismo Paritetico Regionale, quale prima istanza obbligatoria di risoluzione, in tutti i casi di insorgenza di controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione delle norme riguardanti la materia dell'igiene, salute e sicurezza sul lavoro, al fine di riceverne una soluzione concordata, ove possibile.

In seconda istanza ricorreranno all'O.P.N. secondo quanto previsto al punto 1 parte seconda.

## Procedure

La parte che ricorre all'O.P.R. ne informa senza ritardo le altre parti interessate; in tal caso la parte ricorrente deve inviare all'O.P.R. il ricorso scritto con raccomandata r.r. e la controparte potrà inviare le proprie controdeduzioni entro i 30 giorni successivi a tale ultimo termine, salvo eventuale proroga tznanimamente definita dall'O.P.R.

L'O.P.R. assume le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate le organizzazioni stipulanti il presente accordo con almeno un rappresentante per ciascuna.

Si redige motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese; trascorsi tali termini, ovvero qualora risulti fallito il tentativo di conciliazione, ciascuna delle parti può adire l'Organismo Paritetico Nazionale, secondo le modalità previste al punto 2) parte seconda.

*3c Per tutta la durata della procedura non si possono prendere iniziative sindacali e legali.*

Le parti interessate (Istituti, lavoratori o loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

## **Parte III**

### **1) Dichiarazione congiunta**

Sono fatti salvi i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, eventualmente eletti antecedentemente alla stipula del presente accordo solamente se eletti in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente. Qualora la normativa vigente sia oggetto di modifiche che interessino la tipologia dell'attività svolta e/o il contenuto del presente accordo, su richiesta di una delle parti, si procederà congiuntamente alla verifica ed all'eventuale aggiornamento del presente accordo.

---

## **Allegato 4**

*Accordo nazionale per la unificazione del punto di contingenza <sup>(2)</sup>*

Addì, 21 Febbraio 1975, in Roma

tra

L'A.N.I.V.P. - Associazione nazionale fra istituti di vigilanza privata

e

la Federazione unitaria CGIL - CISL - UIL,

si conviene quanto segue:

### **Art. 1**

L'indice del costo della vita agli effetti della scala mobile delle retribuzioni viene riportato a 100 effettuando i necessari riproporzionamenti intesi a non alterarne sostanza.

Per la pratica realizzazione della disposizione di cui al precedente comma, i valori giornalieri e mensili del punto di indennità di contingenza in atto al 31 gennaio 1975 per ciascun livello verranno moltiplicati per il coefficiente 2,52 e, a decorrere dalla medesima data, l'indice del costo della vita verrà riportato a 100 effettuando le altre necessarie correlazioni, in modo da assumere come nuova base dell'indice il trimestre agosto-ottobre 1974.

### **Art. 2**

Le parti concordano che i valori del punto di contingenza verranno elevati a 948 lire mensili con i seguenti scaglioni e modalità. Le differenze che il valore del punto di ciascun livello presentano rispetto al livello massimo di 890 lire mensili previste dal 7 agosto 1973, verranno ridotte con le seguenti modalità:

- per i punti che scatteranno dal 1° febbraio 1975 con la corresponsione del 25% della differenza;
- per i punti che scatteranno dal 1° febbraio 1976 con la corresponsione di un ulteriore 25% della stessa differenza; per i punti che scatteranno dal 1° agosto 1976 con la corresponsione di un ulteriore 25% della differenza; per i punti che scatteranno dal 1° febbraio 1977 con la corresponsione di un ulteriore 25% della stessa differenza. I punti che scatteranno dal 1° agosto 1977 avranno per tutti i livelli e categorie il valore di 919 lire mensili, mentre i punti che scatteranno dal 1° febbraio 1978 avranno il valore di 948 lire mensili. I valori dei punti determinati in base ai precedenti commi saranno calcolati secondo le norme di cui al precedente art. 1, ferme restando le norme di cui agli ultimi due commi dell'art. 48 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 7 agosto 1973.

### **Art. 3**

Per i punti di scala mobile che scatteranno dal 1° febbraio 1975 i valori giornalieri previsti per i lavoratori qualificati di età inferiore ai 18 anni e per gli apprendisti, verranno riproporzionati ai corrispondenti valori dei lavoratori qualificati di età superiore ai 18 anni, previsti dal precedente articolo, con gli stessi termini e modalità secondo le misure previste dal vigente contratto nazionale di lavoro dai contratti provinciali del settore, salvo diverse successive pattuizioni in sede di rinnovo dei predetti contratti collettivi.

### **Art. 4**

Le parti convengono che i 60 (sessanta) punti di indennità di contingenza in vigore al 31 gennaio 1975, verranno conglobati nei minimi di paga o stipendio base di ciascun livello della classifica generale in occasione del rinnovo del contratto nazionale di lavoro.

L'operazione di conglobamento, per gli Istituti per i quali l'operazione stessa determina la necessità di ricalcolo, dovrà avvenire senza benefici né perdite per le parti.

### **Art. 5**

Le parti congiuntamente confermano che la materia dell'indennità di contingenza, nei suoi aspetti economici e normativi, è regolata esclusivamente dal presente accordo.

Per quelle aziende nelle quali siano stati stipulati accordi che regolano la stessa materia, le parti stipulanti coordineranno i predetti accordi con il presente accordo nazionale con l'assistenza delle rispettive Organizzazioni Sindacali competenti.

#### **Art. 6**

Con decorrenza dal mese di febbraio 1975 verrà corrisposto a tutti i dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata l'importo di L. 12.000 (dodicimila) mensili lorde a titolo di elemento autonomo speciale rispetto agli altri elementi del trattamento economico.

Con riferimento ai vari istituti contrattuali e ai trattamenti aziendali a qualsiasi titolo riconosciuti, le parti convengono che detto importo sia considerato utile ai soli effetti della tredicesima mensilità, delle ferie, delle festività nazionali ed infrasettimanali, delle indennità di preavviso e di anzianità, nonché dei permessi retribuiti.

#### **Art. 7**

Nella ipotesi in cui condizioni meno onerose di quelle previste dal presente accordo venissero concordate con altre Organizzazioni di datori di lavoro e con singole aziende che comunque operano nel settore della Vigilanza privata, esse si intenderanno automaticamente estese agli Istituti di Vigilanza aderenti all'Associazione Nazionale tra gli Istituti di Vigilanza Privata.

#### **Art. 8**

Le parti concordano di risolvere il problema della istituzione della cassa integrazione guadagni, tenendo nel dovuto conto le caratteristiche e le necessità del settore.

All'uopo si impegnano a costituire un'apposita commissione di studio, la quale esaminerà i vari aspetti della questione anche in relazione al fatto che gli Istituti di Vigilanza Privata sono inquadrati, agli effetti previdenziali, nel settore del commercio.

#### **Art. 8 bis**

Le parti stipulanti convengono sulla necessità di aumentare del 20% le attuali misure degli assegni familiari per coniuge e figli, utilizzando a tal fine l'attivo di bilancio della gestione della Cassa Unica Assegni Familiari risultante per il settore del commercio e del turismo, nel quale risultano iscritti gli Istituti di Vigilanza Privata.

Al fine di realizzare l'obbiettivo di cui sopra, le parti prenderanno contatto con gli organi di Governo.

#### **Art. 9**

Il presente accordo avrà durata fino al 28 febbraio 1978 e potrà essere disdetto da ciascuna delle parti contraenti con un preavviso di 6 (sei) mesi rispetto a tale scadenza. Se non disdetto entro il termine indicato esso si intenderà prorogato di anno in anno, fermo restando il termine di preavviso suddetto.

[\(2\)](#) L'Accordo è stato recepito dall'ASSVIGILANZA in data 16 luglio 1987

L'Accordo è stato recepito dall'UNIV in data 5 marzo 1996

L'Accordo è stato recepito dalla FEDERVIGILANZA in data 27 settembre 1999

---

## **Allegato 5**

### *Accordo nazionale per il nuovo punto di contingenza <sup>(3)</sup>*

Il Sottosegretario di Stato al Lavoro Sen. Mario Costa considerato che in data 9 aprile 1982 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del C.C.N.L. per Dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata, il cui testo è stato firmato in data odierna, prende atto della volontà della Federazione Unitaria CGIL-CISL-UIL e dell'Associazione Nazionale fra gli Istituti di Vigilanza Privata di estendere l'accordo 22 gennaio 1983 ai lavoratori sopra citati, per quanto applicabile e per le parti specificamente riferibili al settore.

In particolare le parti firmatarie della presente intesa riconoscono che con l'estensione dell'accordo 22 gennaio 1983 la decorrenza del valore del nuovo punto di contingenza è quella del 1° febbraio 1983.

Roma, 6 maggio 1983

[\(3\)](#) L'Accordo è stato recepito dall'ASS VIGILANZA in data 16 luglio 1987

L'Accordo è stato recepito dall'UNIV in data 5 marzo 1996

L'Accordo è stato recepito dalla FEDERVIGILANZA in data 27 settembre 1999

---

## **Allegato 6**

### *Anticipazione sull'indennità di anzianità*

(in base all'accordo di rinnovo 9 aprile 1982)

Ciascun lavoratore in forza alla data del 1° aprile 1982 avrà diritto ad una integrazione del fondo indennità di anzianità pari a L. 440.000. Tale somma verrà erogata a titolo di anticipazione sull'indennità di anzianità con le seguenti modalità:

- Lit. 140.000 con la retribuzione del mese di aprile 1982;
- Lit. 100.000 con la retribuzione del mese di luglio 1982;
- Lit. 100.000 con la retribuzione del mese di ottobre 1982;
- Lit. 100.000 con la retribuzione del mese di novembre 1982.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel periodo tra il 1° aprile 1982 ed il 31 dicembre 1982, le somme di cui sopra verranno erogate pro-rata e calcolando l'eventuale conguaglio.

#### *Dichiarazione a verbale*

Gli importi di cui sopra costituiscono, tutti, maggiorazioni delle indennità di anzianità già maturate, pagati anticipatamente e pertanto non concorrono a formare né imponibile contributivo, né imponibile fiscale del mese in cui vengono corrisposti in quanto fiscalmente soggetti a tassazione separata con l'indennità di anzianità all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, salvo i casi di eventuali importi che scaturiscano dai conteggi di tassazione separata previsti dalla Legge Fiscale stessa.

---

### **Allegato 7**

#### *Priorità per la concessione di anticipazioni del trattamento di fine rapporto*

1) Nell'accoglimento delle richieste di anticipazione sul trattamento di fine rapporto, nei limiti numerici stabiliti dalla legge, gli Istituti di Vigilanza Privata seguiranno il seguente ordine di priorità:

a) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità in Italia o all'estero di cui necessitino il dipendente o i famigliari conviventi o famigliari a carico, quando la prognosi sia di estrema gravità;

b) acquisto di prima casa di abitazione per il dipendente con famigliari conviventi, a seguito di provvedimento giudiziario che renda esecutivo lo sfratto, sempre che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro;

c) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità, in Italia o all'estero, di cui necessitino il dipendente o i famigliari conviventi o famigliari a carico;

d) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, alle condizioni: che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile come indicato alla lettera b), che l'alloggio da acquistare o da costruire sia situato nel comune sede di lavoro o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro, che l'interessato o il coniuge convivente non abbiano alienato alloggio idoneo e disponibile dopo la data di entrata in vigore della legge;

e) terapie o protesi che non siano previste dal servizio sanitario nazionale di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico, escluse quelle che comportano una spesa inferiore a due dodicesimi della retribuzione annua;

f) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, alla condizione che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro e alla condizione che l'alloggio da acquistare o da costruire sia analogamente situato;

g) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente in tutti i casi non previsti alle lettere precedenti;

h) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per figlio di dipendente che abbia Contratto matrimonio quando il coniuge non risulti proprietario di alloggio idoneo nel comune di residenza dei beneficiario o in zona vicina;

i) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per figlio di dipendente;

l) altri casi che rientrino comunque nelle previsioni di legge.

2) Le domande di anticipazione, adeguatamente motivate e accompagnate da un preventivo di spesa, dovranno essere presentate entro il 28 febbraio di ogni anno e la graduatoria, previa consultazione delle r.s.a e del Consiglio di Azienda, sarà formata entro i due mesi successivi. Tale graduatoria sarà affissa all'interno dell'Istituto con indicazione sommaria dei motivi di priorità.

Il calcolo delle domande accoglibili e degli aventi diritto si effettuerà con riferimento alla data del 28 febbraio di ogni anno. Detti elementi dovranno risultare in premessa alla graduatoria.

3) Le domande dovranno essere inoltrate a mezzo di lettera raccomandata. Qualora il limite numerico delle richieste accoglibili non consentisse di soddisfare le esigenze di più dipendenti collocati nel medesimo livello di graduatoria, si opererà accordando la priorità al dipendente con maggior anzianità di servizio e a parità di anzianità seguendo l'ordine temporale di presentazione delle domande. A tal fine farà fede il timbro dell'ufficio postale.

4) per i casi urgenti di cui alle lettere a), b) e c) del punto 1) si riconoscerà d'intesa con le r.s.a. o il c.d.a. l'anticipazione in qualsiasi momento, con scomputo delle richieste così accolte, dal numero di quelle accoglibili nell'anno, o dai numero di quelle accoglibili nell'anno successivo quando l'anticipazione sia stata concessa dopo il raggiungimento del limite massimo di anticipazioni previsto dalla legge.

5) Per la collocazione in graduatoria delle domande concernenti l'acquisto o la costruzione, le diverse condizioni previste dovranno risultare da atto notorio, a cui farà seguito la documentazione, costituita dalla certificazione rilasciata dalla Conservatoria dei registri immobiliari. Tale certificazione riguarderà il capo famiglia e/o i suoi familiari a seconda delle condizioni previste al punto 1).

6) L'erogazione delle somme per l'acquisto dell'alloggio, nei limiti di legge, è subordinata alla presentazione dell'atto notarile di acquisto. L'importo delle anticipazioni non potrà eccedere il prezzo di acquisto o la parte di contanti del medesimo e gli oneri accessori, ferma restando la possibilità da parte dell'interessato di incrementare la parte in contanti per ottenere una riduzione delle rate di mutuo.

La documentazione notarile dell'acquisto della casa, in caso di acquisto con mutuo, potrà anche essere di data anteriore a quella di entrata in vigore della legge, qualora il dipendente intenda estinguere il mutuo o ridurne l'importo con il versamento di una somma in contanti. In tal caso la somma sarà direttamente versata, per conto del dipendente, all'Istituto presso il quale il mutuo è acceso.

Le domande saranno accolte anche se accompagnate da un preliminare di vendita o, in caso di socio di cooperativa, dall'atto di prenotazione specifica dell'alloggio comprovata da estratto notarile, dal

libro sociale, della delibera del Consiglio di Amministrazione. In questi casi la somma concessa sarà versata direttamente, per conto del dipendente, al venditore contestualmente alla stipulazione dell'atto notarile di acquisto o alla cooperativa contestualmente all'atto notarile di assegnazione.

Nel caso di costruzione di alloggio dovrà essere allegata alla domanda la copia autenticata della concessione edilizia, accompagnata da preventivi e da una dichiarazione del comune attestante che i lavori sono in corso.

Le domande accolte di cui al precedente comma rientrano tra quelle dell'anno di formazione della graduatoria, ferme restando le rivalutazioni di legge fino all'erogazione della somma.

7) L'erogazione delle anticipazioni per interventi sanitari straordinari è subordinata alla presentazione di dichiarazioni rilasciate da organismi sanitari di diritto pubblico e i dipendenti interessati dovranno successivamente esibire la documentazione delle spese sostenute per l'intervento e una dichiarazione di responsabilità per le spese non documentate.

8) In tutti i casi di anticipazione, qualora non venga esibita entro i tempi tecnici necessari la documentazione definitiva, o essa non risulti conforme a condizioni che abbiano dato luogo a preferenza nella graduatoria, il dipendente dovrà restituire la somma ricevuta con un interesse pari al tasso ufficiale di sconto maggiorato di un punto e mezzo; qualora la restituzione avvenga mediante trattenute sulla retribuzione queste non potranno eccedere il quinto della medesima. Rimane salva l'applicazione dei provvedimenti disciplinari.

9) Il presente accordo ha validità fino al 31 dicembre 1985. Si intenderà rinnovato di anno in anno salvo disdetta di una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza.

In caso di disdetta l'accordo rimarrà in vigore fino all'eventuale rinnovo.

---

## Allegato 8

*Programma formativo per il raggiungimento del livello finale compreso tra il IV ed il III super del ruolo amministrativo*

Aree didattiche	Ore di formazione
Area Giuridica ed organizzativa	ore 20
Area Tecnico-amministrativa pratica	ore 60
Totale	ore 80

### Metodologie e programma formativo

Il periodo di formazione lavoro è finalizzato all'acquisizione delle conoscenze e della pratica capacità necessarie per svolgere i compiti assegnati. Le metodologie di formazione sono di due tipi:

A) Lezioni teoriche che riguardano l'area giuridica ed organizzativa.

B) Addestramento sul lavoro. che riguarda l'area tecnico-amministrativa pratica.

Obiettivo del primo modulo è soprattutto l'apprendimento delle conoscenze generali sulle leggi che regolano l'attività di Vigilanza Privata e delle procedure amministrative relative alle mansioni assegnate, da realizzarsi sotto la guida del responsabile dell'unità operativa, eventualmente con l'ausilio di esperti esterni.

Nella seconda fase saranno perseguiti gli obiettivi didattici attinenti l'acquisizione delle capacità pratiche, da realizzarsi con l'inserimento graduale nella posizione lavorativa e l'affiancamento sul lavoro a personale già qualificato.

### **Area Giuridica e Organizzativa**

- Cenni sui Principi fondamentali del diritto costituzionale e sulle norme di diritto e procedura penale.
- Le leggi di Pubblica Sicurezza:
- Le Guardie Particolari Giurate e gli Istituti di Vigilanza Privata.
- Legislazione del Lavoro.
- Contratti di lavoro.
- Attività di organizzazione aziendale.
- Conoscenza delle disposizioni aziendali relative al rapporto di lavoro ed ai principi riguardanti i rapporti interpersonali.
- Prevenzione antinfortunistica e sicurezza sui luoghi di lavoro.

### **Area Tecnico-amministrativa pratica**

La formazione avrà lo scopo preciso di istruire la persona su:

- nozioni generali sulle procedure di contabilità con eventuale riferimento agli estratti conto, documenti bancari, fatturazione, protocollo clienti.

---

## **Allegato 8/2**

*Programma formativo per il raggiungimento del livello finale compreso tra il II ed il quadro del ruolo amministrativo*

Aree didattiche	Ore di formazione
Area Giuridica ed organizzativa	ore 50
Area Tecnico-Amministrativa Pratica	ore 80
Totale	ore 130

### **Metodologie e programma formativo**

Il periodo di formazione lavoro è finalizzato all'acquisizione delle conoscenze e della pratica capacità necessarie per svolgere i compiti assegnati. Le metodologie di formazione sono di due tipi:

A) Lezioni teoriche che riguardano l'area giuridica ed organizzativa.

B) Addestramento sul lavoro che riguarda l'area tecnico-amministrativa pratica.

Obiettivo del primo modulo è soprattutto l'apprendimento delle conoscenze della legislazione che regola l'attività di Vigilanza Privata, il rapporto di lavoro e delle procedure amministrative relative alle mansioni assegnate, dell'attività di organizzazione aziendale e delle relative disposizioni.

Nella seconda fase saranno perseguiti gli obiettivi didattici attinenti l'acquisizione delle capacità tecnico-pratiche, da realizzarsi attraverso l'affiancamento sul lavoro sotto la guida della Direzione dell'Istituto o con l'ausilio di esperti esterni.

### **Area Giuridica ed Organizzativa**

- Diritto Costituzionale:
- Principi fondamentali.
- Norme di Diritto e Procedura Penale:
- Principi fondamentali.
- Leggi di Pubblica Sicurezza:
- Le Guardie Particolari Giurate e gli Istituti di Vigilanza Privata.
- Contenuti e Limiti.
- Legislazione del lavoro.
- Contratti di lavoro.
- Attività di organizzazione aziendale.
- Conoscenza delle disposizioni aziendali relative al rapporto di lavoro ed ai principi riferiti ai rapporti interpersonali.
- Prevenzione antinfortunistica e sicurezza sui luoghi di lavoro.

### **Area Tecnico-amministrativa pratica**

La formazione avrà lo scopo preciso di istruire la persona su:

- nozioni e procedure di contabilità con eventuale stesura di estratti conto, documenti bancari, ecc.;
- nozioni su: prima nota, contabilità generale, contabilità IVA, contabilità clienti e fornitori, obblighi fiscali e relativi adempimenti e documentazioni, ecc.;

- apprendimento delle norme che disciplinano il rapporto di lavoro, rilevazioni delle presenze, obblighi previdenziali e vari adempimenti previdenziali e fiscali in materia di lavoro subordinato;
- norme attinenti la prevenzione infortuni e la sicurezza del lavoro;
- eventuale utilizzo in futuro di elaboratori elettronici per la gestione di procedure.

### **Allegato 8/3**

*Programma formativo per il raggiungimento del livello finale compreso tra il IV ed il III super del ruolo tecnico-operativo*

Aree didattiche	Ore di formazione
Area Giuridica Organizzativa Tecnologica	ore 20
Area Tecnico-pratica	ore 60
Totale	ore 80

*Obiettivi:* la formazione di un operatore in grado di eseguire le mansioni tipiche della Guardia Giurata che sappia utilizzare tutte le risorse umane e tecnologiche messegli a disposizione dall'Istituto.

#### **Metodologie e programma formativo**

Il periodo di formazione lavoro è finalizzato all'acquisizione delle conoscenze e della pratica capacità necessarie per svolgere le mansioni tipiche della Guardia Particolare Giurata.

Le metodologie di formazione sono di due tipi:

- A) Lezioni teoriche che riguardano le aree giuridica organizzativa tecnologica.
- B) Addestramento sul lavoro che riguarda l'area tecnico-pratica.

Obiettivo del primo modulo è soprattutto l'apprendimento delle conoscenze necessarie a svolgere l'attività di Vigilanza.

Nella seconda fase saranno perseguiti gli obiettivi didattici attinenti l'acquisizione delle capacità operative da attuarsi attraverso l'affiancamento sul lavoro con colleghi più esperti.

#### **Area Giuridica Organizzativa e Tecnologica**

*Obiettivi:*

- apprendimento delle norme antinfortunistiche e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- apprendimento dei diritti e dei doveri inerenti lo svolgimento della professione;
- elaborazione schemi di comportamento;

- conoscenza delle modalità di svolgimento dei vari servizi dell'Istituto, loro coordinamento ed interdipendenza;

- conoscenza dei sistemi di sicurezza innovativi, loro modalità di funzionamento e funzioni.

Al personale il cui livello finale è previsto al III Super dovranno essere altresì fornite nozioni sulla gestione degli uomini e sull'organizzazione dei servizi.

*Contenuti:* - cenni riguardanti:

a) la Costituzione;

b) principali norme di Diritto Penale;

c) norme di Procedura Penale:

- doveri della Polizia Giudiziaria;

- qualità di Ufficiali ed Agenti di Polizia Giudiziaria;

- le ipotesi di arresto;

d) le Leggi di Pubblica Sicurezza:

- compiti e poteri della G.P.G. in particolare l'obbligo di collaborazione con le Forze di Polizia;

- decreto e porto d'armi;

- contenuti e limiti dell'attività di Vigilanza;

e) i contratti di lavoro:

- leggi e Contratto collettivo;

- il Contratto di formazione e lavoro;

f) cenni sui sistemi di sicurezza elettronici;

g) il principio di funzionamento di un impianto di allarme;

h) cenni sulle caratteristiche degli impianti di allarme, sui sistemi video e sui monitor;

i) prevenzione antinfortunistica e sicurezza sui luoghi di lavoro.

### **Area Tecnico Pratica**

*Obiettivi:* - pratica esecuzione dei servizi.

*Contenuti:* - previa illustrazione del coordinamento dei servizi tramite la centrale operativa, esecuzione dei vari, servizi di vigilanza.

L'attività di formazione sarà quella svolta direttamente nelle mansioni di lavoro. Esse saranno guidate dalla Direzione dell'Istituto e dai suoi incaricati in modo tale da fare conseguire alle persone coinvolte una solida professionalità.

---

### **Allegato 8/4**

#### *Programma formativo per il raggiungimento del livello finale compreso tra il II ed il quadro del ruolo tecnico-operativo*

Aree didattiche	Ore di formazione
Area Giuridica Organizzativa Tecnologica	ore 50
Area Tecnico-Pratica	ore 80
Totale	ore 130

**Obiettivi:** - migliorare la capacità di gestire gli uomini e di organizzare i servizi;

- conoscenze tecniche organizzative e principi di organizzazione aziendale;
- conoscenze tecniche di gestione degli uomini;
- conoscenze tecniche di gestione del tempo;
- conoscenza principi della logistica aziendale;
- conoscenza delle modalità di svolgimento di tutti i servizi dell'Istituto e della loro interdipendenza;
- conoscenza delle norme antinfortunistiche e sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'obiettivo finale da raggiungere è la formazione di un operatore in grado di eseguire le mansioni anche di coordinamento operativo, esecutivo ed organizzativo dei gruppi e di organizzare il proprio lavoro sapendo utilizzare tutte le risorse umane e tecnologiche messe a disposizione dall'Istituto.

#### **Metodologie e programma formativo**

Il periodo di formazione lavoro è finalizzato all'acquisizione delle conoscenze tecnico, pratiche e organizzative, con riferimento alle diverse tipologie dei servizi, che, nel Quadro dell'evoluzione del settore, consentano anche il coordinamento esecutivo ed organizzativo degli Istituti di Vigilanza.

Le metodologie di formazione sono di due tipi:

- A) Lezioni teoriche che riguardano le aree giuridica organizzativa tecnologica.
- B) Addestramento sul lavoro che riguarda l'area tecnico-pratica.

Obiettivo del primo modulo è soprattutto l'apprendimento delle conoscenze necessarie a svolgere l'attività di Vigilanza.

Nella seconda fase saranno soprattutto perseguiti gli obiettivi didattici attinenti all'acquisizione delle capacità operative - organizzative da attuarsi attraverso l'affiancamento sul lavoro con personale più esperto.

L'attività di formazione sarà guidata dalla Direzione dell'Istituto, dai suoi incaricati e/o da esperti esterni e tenderà a far conseguire alle persone coinvolte una solida professionalità nell'area specifica delle mansioni attribuitegli.

### **Area Giuridica Organizzativa e Tecnologica**

*Obiettivi:* - apprendimento dei diritti e dei doveri inerenti lo svolgimento della professione;

- elaborazione schemi di comportamento;
- organizzazione del lavoro, gestione
- gestione dei gruppi;
- conoscenza dei sistemi di sicurezza innovativi, loro modalità di funzionamento e funzioni;
- coordinamento dei servizi con i sistemi di sicurezza.

*Contenuti:*

a) il Diritto Costituzionale:

- principi fondamentali;
- ordinamento della Repubblica;
- garanzie costituzionali.

b) principali norme di Diritto Penale.

c) norme di Procedura Penale:

- doveri della Polizia Giudiziaria;
- qualità di Ufficiali ed Agenti di Polizia Giudiziaria;
- la notizia del reato;
- le ipotesi di arresto.

d) le Leggi di Pubblica Sicurezza:

- compiti e poteri della G.P.G. - in particolare l'obbligo di collaborazione con le Forze di Polizia;
- decreto e porto d'anni;
- contenuti e limiti dell'attività di Vigilanza.

e) i contratti di lavoro:

- leggi e Contratto collettivo;
- il Contratto di formazione e lavoro.

f) sistemi di sicurezza elettronici:

- concetto di alimentazione autonoma e carica in tampone;
- onde elettromagnetiche;
- il principio di funzionamento di un impianto di allarme.

g) caratteristiche degli impianti di allarme.

h) la segnalazione dell'allarme:

- la segnalazione dell'allarme;
- segnalazione acustica locale.

i) i sistemi di trasmissione a distanza dell'allarme:

- trasmissione via linea telefonica normale;
- trasmissione via linea telefonica indipendente o "punto a punto";
- trasmissione su linee "dati";
- sistemi "MULTIPLEX";
- trasmissione ponte radio.

l) le centrali di telesorveglianza.

m) la ricerca e individuazione delle cause del falso allarme:

- lista di controllo per la ricerca causale di falsi allarmi;
- vie d'accesso.

n) i servizi e i sistemi di sicurezza - loro coordinamento.

o) organizzazione del lavoro.

p) prevenzione antinfortunistica e sicurezza sui luoghi di lavoro.

### **Area Tecnico-pratica**

- organizzazione del lavoro;

- distribuzione mezzi/uomini;
  - distribuzione degli uomini nei luoghi di servizio;
  - gestione del piano ferie;
  - esecuzione dei servizi e/o dei compiti previsti dal livello di appartenenza.
- 

## **Allegato 8/A**

### *Accordo quadro interconfederale su contratto di formazione e lavoro*

(Centrali cooperative)

#### **1. Premessa**

1.1. Nel quadro degli orientamenti e degli impegni assunti con il protocollo d'intesa sulla formazione professionale ed utilizzando gli strumenti bilaterali in esso previsti, le parti confermano la loro volontà di mettere in atto tutte le misure idonee a facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro cooperativo.

1.2. A tal fine hanno convenuto una specifica intesa in materia di contratto di formazione e lavoro, riservandosi di attivare anche altri strumenti per l'assunzione di giovani quali, ad esempio, il contratto di apprendistato nonché di intervenire per un adeguamento della legislazione del lavoro finalizzato a favorire l'inserimento dei giovani nelle imprese cooperative sia come soci lavoratori che come dipendenti.

1.3. Le parti concordano inoltre di valorizzare appieno le potenzialità occupazionali nei confronti delle fasce deboli del mercato del lavoro.

Si impegnano pertanto a favorire il reimpiego dei giovani in mobilità anche attraverso lo strumento dei C.F.L..

1.4. Nello stesso ambito di cui al punto precedente affermano l'impegno a promuovere nelle imprese cooperative, anche in quelle aventi uno scopo sociale diverso, l'inserimento lavorativo e la qualificazione professionale delle persone svantaggiate, quali portatori di handicap e giovani usciti dallo stato di tossicodipendenza, attraverso il C.F.L.

A tal fine, in sede territoriale, potrà essere esaminata dalle parti la partecipazione delle cooperative, attraverso assunzioni con C.F.L., a programmi di riabilitazione di tossicodipendenti, concordati preventivamente con istituzioni pubbliche e le comunità terapeutiche specializzate.

1.5. Le parti convengono sul ruolo della cooperazione nella promozione e sviluppo dell'occupazione femminile.

In questo ambito le imprese nella stipula dei C.F.L. si atterranno alle normative relative alla parità.

In sede territoriale sarà verificata la possibilità di partecipazione delle imprese cooperative a programmi di azioni positive anche utilizzando i contratti di formazione e lavoro.

1.6. Quanto sopra anche per adeguare, ai fini della conformità dei progetti, la regolamentazione contrattuale alla nuova disciplina legislativa.

## **2. Procedure di conformità**

2.1. I progetti di contratti di formazione e lavoro redatti sulla modulistica allegata al presente accordo saranno presentati tramite le Associazioni territoriali delle Centrali Cooperative ai rappresentanti di CGIL, CISL, UIL nella Commissione di cui al punto 2.2.

La data di presentazione è quella di ricevimento dei progetti da parte dei rappresentanti sindacali di cui sopra.

2.2. La Commissione bilaterale territoriale è composta da un rappresentante effettivo e da un supplente nominato da ciascuna delle parti stipulanti il presente accordo. Le Commissioni bilaterali territoriali saranno costituite tra le OO.SS. firmatarie e le Associazioni cooperative presenti nel territorio.

2.3. Le Commissioni bilaterali territoriali saranno di norma costituite a livello regionale.

Le parti a livello regionale, entro due mesi dalla firma del presente accordo, potranno prevederne la costituzione anche a livello provinciale.

Lo stato delle opzioni sarà quindi verificato dalle parti a livello nazionale.

2.4. La Commissione di cui sopra si riunirà almeno una volta ogni quindici giorni presso la sede di una delle Centrali Cooperative territoriali.

I progetti saranno sottoposti a valutazione della Commissione nella riunione cadente non meno di cinque giorni dopo la presentazione dei progetti medesimi.

Qualora non sussistano comprovati motivi contrari, i progetti in esame saranno dichiarati conformi e pertanto convalidati con la firma dei rappresentanti delle cooperative e sindacali.

2.5. Con la convalida per conformità, le cooperative possono mettere in atto le procedure di assunzione previste dalle leggi in materia di collocamento.

2.6. Nel caso in cui nessun rappresentante sindacale dei lavoratori partecipi alla riunione per la valutazione sulla conformità dei progetti, quelli all'ordine del giorno saranno sottoposti a valutazione in una nuova riunione da tenersi entro i tre giorni successivi.

2.7. Qualora anche in tale seconda occasione non vi sia la presenza di tutti i rappresentanti sindacali dei lavoratori, i progetti all'esame saranno ritenuti conformi con l'approvazione dei soli rappresentanti delle cooperative e sindacali presenti, dovendosi interpretare l'assenza di uno o più rappresentanti delle OO.SS. come espressione di parere favorevole di conformità.

2.8. Le commissioni potranno verificare l'andamento dei contratti di formazione e lavoro e la pratica attuazione del progetto da esse validato.

## **3. Conformità dei progetti**

3.1. La dichiarazione di conformità sarà ritenuta valida qualora venga sottoscritta dai rappresentanti delle OO.SS. firmatarie o dal rappresentante sindacale presente alla riunione di approvazione del progetto o comunque da esse delegato alla firma.

La dichiarazione di conformità dovrà essere attestata da un verbale secondo lo schema allegato (fax-simile -quadro)

3.2. Nel caso in cui il progetto non sia dichiarato conforme, esso sarà ritrasmesso all'azienda tramite l'Associazione cooperativa cui aderisce od alla quale ha conferito mandato.

3.3. Le parti firmatarie del presente accordo si incontreranno a livello territoriale ogni 6 mesi per verificare l'andamento dell'attività formativa e le prospettive occupazionali dei giovani assunti con C.F.L. in scadenza.

3.4. A norma dell'art. 3 comma 3 [L. n. 863 del 1984](#) e successive, Centrali cooperative e CGIL, CISL, UIL convengono che, con il presente accordo, è da considerare superata la necessità dell'approvazione preventiva dei progetti di formazione e lavoro da parte della Commissione Regionale per l'impiego ove i progetti medesimi siano dichiarati conformi alle norme del presente accordo dalla Commissione come sopra costituita dalle parti stipulanti.

#### **4. Sfera di applicazione dell'accordo**

4.1. Il presente accordo si applica nei confronti delle cooperative associate alle Centrali cooperative stipulanti.

4.2. Gli accordi sul C.F.L., facenti parte integrante dei C.C.N.L. sottoscritti da Associazioni delle Centrali cooperative, sono sostituiti dal presente accordo dalla data della sua entrata in vigore.

4.3. Ferme restando le condizioni economiche di miglior favore derivanti da contrattazione collettiva, il punto 7 del presente accordo, relativo all'inquadramento ed al trattamento economico e normativo, si applica per i settori nei quali non è stato sottoscritto un contratto nazionale od un accordo nazionale per il c.f.l. dalle Associazioni cooperative.

#### *Norma transitoria per il settore della distribuzione cooperativa*

L'accordo sul c.f.l. facente parte del C.C.N.L. 3 dicembre 1994 per il settore della distribuzione cooperativa cesserà di avere efficacia alla sua scadenza e sarà quindi sostituito dall'accordo interconfederale vigente.

Sarà comunque utilizzata la Commissione territoriale di cui al punto 2 del presente accordo qualora non funzioni quella della categoria.

#### **5. Progetto di formazione**

5.1. Il progetto di formazione ha validità di centoventi giorni dalla data di dichiarazione di conformità, fatti salvi termini di tempo maggiori ove stabiliti dalla Commissione Regionale per l'impiego.

5.2. Il lavoratore dovrà ricevere dalla cooperativa, insieme all'atto di stipula del contratto individuale di formazione e lavoro, una breve illustrazione sulla natura della impresa cooperativa nonché copia del C.C.N.L. applicato e dalla Commissione territoriale una sintesi delle disposizioni

legislative e contrattuali relative al contratto di formazione e lavoro ed una documentazione predisposta unitariamente dalle OO.SS. stipulanti il presente accordo.

5.3. L'inquadramento d'ingresso sarà al massimo di un livello inferiore a quello finale.

5.4. Si considerano conformi alla presente regolamentazione:

- i progetti che, per i contratti di formazione e lavoro finalizzati all'acquisizione di professionalità elevate (tipo A2 [L. n. 451 del 1994](#)), come definiti nella tabella A allegata per i C.C.N.L. sottoscritti dalle Associazioni cooperative, prevedono 140 ore di formazione da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa per 24 mesi di durata; 130 per durata da 18 a 23 mesi;

- i progetti che, per i contratti di formazione e lavoro finalizzati all'acquisizione di professionalità intermedie (tipo A1 [L. n. 451 del 1994](#)), come definite nella tabella prima citata, prevedono 100 ore di formazione da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa per almeno 21 mesi di durata e 80 per durata da 12 a 20 mesi.

5.5. Le ore di formazione eventualmente aggiuntive rispetto a quelle indicate nei precedenti capoversi per le professionalità e la durata ivi previste non saranno retribuite.

5.6. Si considerano altresì conformi alla presente regolamentazione i progetti preordinati alla stipulazione dei contratti di formazione e lavoro di cui all'art. 16, comma 2, lettera b) della [L. 19 luglio 1994, n. 451](#) che prevedono una durata di dodici mesi e 20 ore di formazione teorica. Le ore di formazione eventualmente aggiuntive rispetto alle 20 non saranno retribuite.

## **6. Formazione teorica di base**

6.1. I giovani assunti con contratto di formazione e lavoro, indipendentemente dalla durata complessiva del contratto stesso, effettueranno un gruppo di 20 ore di formazione teorica, progettato dall'Ente bilaterale regionale ed attuato presso gli Istituti che si convenzionino con l'Ente bilaterale medesimo.

Tale gruppo di ore riguarderà nozioni di base relative alla disciplina del rapporto di lavoro, alla cooperazione, all'organizzazione del lavoro nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica.

6.2. Le aziende che assumono giovani con contratto di formazione e lavoro in attuazione del presente accordo, verseranno una quota all'apposito fondo dell'Ente Bilaterale per le spese di partecipazione ai corsi in questione. L'importo di tale quota verrà stabilito dalle parti a livello regionale e non potrà essere modificato d'intesa tra le parti stesse prima del 30 giugno 1996.

Tale importo verrà versato per ciascun giovane assunto ai sensi del comma precedente che partecipi ai corsi suddetti.

6.3. In caso di intervento comunitario, nazionale, regionale o comunque pubblico che assicuri il finanziamento della formazione teorica di base per i contratti formazione e lavoro, di cui al presente accordo, le parti, nell'ambito dell'Ente bilaterale regionale, rimoduleranno il contributo a carico delle aziende a copertura dei residui costi effettivamente sostenuti per tale formazione.

6.4. Le cooperative, che assumono ai sensi del presente accordo, per il tramite dell'Associazione di rappresentanza daranno comunicazione all'Ente bilaterale regionale dell'assunzione, nei tempi e con le modalità di cui al Regolamento.

6.5. La cooperativa potrà effettuare autonomamente la formazione teorica di base, in luogo della prestazione lavorativa, sulla base delle indicazioni fornite dall'Ente bilaterale regionale nei casi in cui:

- il progetto presentato dall'azienda, relativamente alla formazione teorica di base, sia ritenuto adeguato dalla Commissione territoriale;
- entro i 6 mesi dall'assunzione, l'Ente non abbia provveduto all'organizzazione dei corsi.

6.6. La formazione teorica di base effettuata ai sensi del presente accordo, sarà predisposta in modo da essere idonea ad assicurare ai contratti di formazione e lavoro, stipulati nel rispetto dello stesso, la caratteristica formativa richiesta per dare diritto di accesso ai contributi pubblici (statali, regionali, comunitari ecc.).

Qualora per l'accesso a tali contributi sia richiesta una durata della formazione per i contratti formazione e lavoro superiore a quelle di cui al precedente punto 5.4., le parti si incontreranno per le valutazioni conseguenti.

## **7. Trattamento economico e normativo**

7.1. Ai sensi della [L. n. 451 del 1994](#) e successive .... possono essere assunti con contratto di formazione e lavoro lavoratori di età compresa tra i 16 ed i 32 anni o come deliberato dalle CRI.

Ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro ai sensi del presente accordo, verranno applicate le normative vigenti di cui al contratto collettivo nazionale di lavoro adottato dall'impresa, salvo quanto esplicitamente e diversamente concordato tra le parti nel presente accordo.

Sono estese ai rapporti di formazione e lavoro le disposizioni degli accordi interconfederali.

7.2. Per i lavoratori assunti con C.F.L. ai sensi del presente accordo, mirati all'acquisizione di professionalità intermedie, di cui all'art. 16 comma 2 [L. n. 451 del 1994](#), inquadrati nel livello più basso, ove esso sia unico tra i livelli esclusi da C.F.L. della tabella A allegata, la permanenza in tale livello non potrà superare i 6 mesi.

### **7.3. Periodo di prova**

La durata del periodo di prova sarà pari a:

- quattro settimane di prestazione effettiva per i contratti di durata fino a 12 mesi;
- due mesi di prestazione effettiva per i contratti di durata sino a 24 mesi.

### **7.4. Inquadramento e trattamento retributivo**

Ai giovani assunti con contratto di formazione e lavoro verrà riconosciuto un trattamento retributivo corrispondente ai minimi tabellari ed ai valori dell'indennità di contingenza (nonché E.D.R. ove non conglobato) stabiliti dal contratto collettivo nazionale di lavoro per il livello di inquadramento indicato nel progetto di formazione e lavoro. Il livello di inquadramento non potrà essere inferiore, per più di un livello, a quello spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori con contratto di lavoro subordinato che svolgono mansioni e funzioni corrispondenti a

quelle assegnate, con carattere di prevalenza, al giovane assunto con contratto di formazione e lavoro.

Compete agli altri livelli di contrattazione collettiva stabilire norme sul diritto, i criteri e le modalità di accesso dei giovani con contratto di formazione e lavoro alle erogazioni retributive collegate a risultati di cui al punto 3 del capitolo 2 "Assetti contrattuali" del protocollo interconfederale 23 luglio 1993.

Ai giovani con contratto di formazione e lavoro sono estesi i servizi aziendali ove esistenti (es. mensa, trasporti) o le relative indennità sostitutive.

Qualora il contratto di formazione e lavoro, per iniziativa del datore di lavoro, non sia trasformato alla sua scadenza in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, allo scopo di agevolare il reperimento di nuove opportunità di lavoro, al lavoratore con contratto di formazione e lavoro di cui all'art. 16, comma 2 lettera A della [L. n. 451 del 1994](#) sarà corrisposta, in aggiunta alle spettanze di legge e di contratto, la seguente somma:

- dalle aziende fino a 20 dipendenti:

una mensilità retributiva composta da minimo tabellare e contingenza riferiti al livello di inquadramento di cui al precedente comma del presente punto per contratti di durata di 24 mesi. Nel caso di contratti di durata inferiore, il suddetto ammontare è proporzionalmente ridotto e verrà calcolato nella misura di 1/24 di mese per ogni mese di durata del contratto;

- dalle aziende oltre 20 dipendenti: due mensilità retributive composte da minimo tabellare e contingenza riferiti al livello di inquadramento di cui al precedente comma del presente punto, per contratti di durata di 24 mesi.

Nel caso di contratti di durata inferiore, il suddetto ammontare è proporzionalmente ridotto e viene calcolato nella misura di 1/12 di mese per ogni mese di durata del contratto.

#### 7.5. Malattia e/o infortunio sul lavoro

Il trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro viene disciplinato come segue.

In caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 120 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto di formazione e lavoro.

Il periodo complessivo di conservazione del posto è di 180 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto nei seguenti casi:

a) unica malattia di durata non superiore a 120 giorni con ricaduta entro il periodo massimo di 30 giorni di calendario decorrenti dalla cessazione della malattia stessa;

b) pluralità di malattie per una durata complessiva non superiore a 120 giorni con ricaduta entro il periodo massimo di 30 giorni di calendario decorrenti dalla cessazione dell'ultima di tali malattie e di cui la ricaduta costituisce continuazione.

I periodi di conservazione del posto previsti nel secondo e nel terzo comma del presente punto si intendono riferiti a contratti di formazione e lavoro di 24 mesi e vengono proporzionalmente ridotti nel caso di contratti aventi durata inferiore a 24 mesi.

L'azienda erogherà a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla qualifica di assunzione, per un periodo massimo pari a quello di conservazione del posto, un trattamento economico pari al 40% della retribuzione prevista al punto 5 per i contratti di formazione e lavoro.

Tale trattamento è assorbito fino a concorrenza dalle prestazioni economiche di malattia corrisposte dagli Istituti assicuratori ai lavoratori che vi abbiano diritto durante il periodo di conservazione del posto di cui al presente punto.

Sarà operata la sospensione e il relativo prolungamento del contratto di formazione e lavoro per il corrispondente periodo di malattia di lunga durata, ferma restando la non obbligatorietà della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato alla scadenza della proroga.

7.6. Le imprese cooperative, fatte salve inderogabili esigenze produttive e di organizzazione del lavoro, escluderanno da orari e da lavori disagiati od esposti a particolari rischi i giovani con contratto di formazione e lavoro.

#### 7.7. Trasformazione in rapporto a tempo indeterminato

Nel caso in cui il rapporto di formazione e lavoro venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il lavoratore dovrà essere utilizzato in attività corrispondenti alla formazione conseguita ed il periodo di formazione e lavoro verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge a norma di quanto previsto dall'art. 3, quinto comma della [legge n. 863](#), ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati da accordi interconfederali e dal contratto collettivo nazionale di lavoro, con esclusione, degli aumenti periodici di anzianità.

7.8. Le parti firmatarie a livello nazionale si incontreranno per apportare modifiche al presente accordo, anche nel corso della sua validità, qualora intervenissero cambiamenti nelle norme di legge che regolano il contratto di formazione e lavoro. Le stesse inoltre si riuniranno con scadenza semestrale al fine di valutare congiuntamente l'applicazione corretta, nella sua interezza, del presente accordo a livello territoriale e tutti gli eventuali problemi che possano insorgere.

Alla ultima verifica precedente la scadenza sarà esaminata la possibilità di applicazione del presente accordo anche ai settori esclusi.

### **8. Decorrenza e durata**

Il presente accordo decorre dal 1° agosto 1995 e ha validità fino al 30 giugno 1997 e si intenderà rinnovato di anno in anno se non disdetto 6 mesi prima della scadenza.

Roma,

---

## **Allegato 9**

*Accordo 11 Aprile 1987 - Licenziamenti collettivi*

tra

l'A.N.I.V.P-ASSVIGILANZA-UNIV- FEDERVIGILANZA-ANCSTLEGACOO-  
FEDERLAVORO e servizi CONFCOOPERATIVE-ANCOSEL A.G.C.I.

e

la FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL

Con riferimento agli indirizzi generali delle norme CEE in argomento, il datore di lavoro nel caso in cui intenda ricorrere a licenziamenti collettivi determinati da ragioni economiche o tecniche-organizzative o produttive, è tenuto a procedere a preventive consultazioni con le Organizzazioni Sindacali firmatarie competenti per territorio per esaminare la possibilità di pervenire ad una diversa soluzione dei problemi.

A tal fine il datore di lavoro deve inviare alle Organizzazioni Sindacali firmatarie ed agli organi periferici del Ministero del Lavoro, entrambi territorialmente competenti, una comunicazione scritta con raccomandata R.R., o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente i motivi del licenziamento, l'entità numerica dei lavoratori interessati e di quelli abitualmente occupati.

Le predette organizzazioni dei lavoratori potranno chiedere all'Associazione cui aderisca l'Istituto un incontro allo scopo di esaminare i motivi delle riduzioni di personale sulla base delle informazioni fornite dall'Istituto e le possibilità concrete ed attuali di evitarle in tutto o in parte, senza costituire, comunque, un carico improduttivo per l'Istituto.

L'incontro cui parteciperà un rappresentante dell'Associazione interessata, dovrà essere effettuato entro i cinque giorni successivi a quello del ricevimento della richiesta delle OO.SS.

La procedura di cui al presente accordo dovrà comunque essere esaurita entro 15 giorni dal ricevimento delle comunicazioni di cui al secondo comma, fatta salva una ulteriore proroga di quindici giorni concordata tra le parti.

Trascorso tale periodo, qualora non sia stato possibile pervenire ad un accordo, i licenziamenti avranno corso.

Il datore di lavoro, nella identificazione dei lavoratori da licenziare, dovrà tenere conto dei seguenti criteri in concorso tra loro: esigenze tecniche e produttive, carichi di famiglia, anzianità di servizio.

I lavoratori licenziati in violazione delle norme di cui al presente articolo, avranno diritto, a titolo di risarcimento danni, ad una indennità corrispondente a n. 6 mensilità della normale retribuzione di cui all'art. 41 del C.C.N.L. 1987.

---

### **Allegato 10/A**

#### *Contributi di assistenza contrattuale CO.AS.CO*

Convenzione per la riscossione dei contributi di assistenza contrattuale CO.AS.CO

tra

FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL,

e

ANIVP,

si è convenuto

che le quote di contributo CO.AS.CO., di cui agli art. 7 ed 8 del C.C.N.L. 2001/2004 a carico dei lavoratori saranno versate dai datori di lavoro unitamente a quelle a proprio carico sul c/c bancario n. 45297 intestato A.N.I.V.P.-FILCAMS- FISASCAT- UILTuCS c/ CO.AS.CO. Guardie Giurate, acceso presso la Banca Nazionale del Lavoro - Filiale di vi Bissolati, 2 - Roma.

---

### **Allegato 10/A**

#### *Contributi di assistenza contrattuale CO.AS.CO*

Convenzione per la riscossione dei contributi di assistenza contrattuale CO.AS.CO

tra

FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL,

e

UNIV,

si è convenuto

che le quote di contributo CO.AS.CO., di cui agli art. 7 ed 8 del C.C.N.L. 2001/2004 a carico dei lavoratori saranno versate dai datori di lavoro unitamente a quelle a proprio carico sul c/c bancario n. 84799 intestato a U.N.I.V.-FILCAMS- FISASCAT- UILTuCS c/ CO.AS.CO. Guardie Giurate, acceso presso la Banca Nazionale del Lavoro - Filiale di via Bissolati, 2 - Roma.

---

### **Allegato 10/B**

#### *Contributi di assistenza contrattuale CO.AS.CO*

Convenzione per la riscossione dei contributi di assistenza contrattuale CO.AS.CO

tra

FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL,

e

ASSVIGILANZA,

si è convenuto

che le quote di contributo CO.AS.CO., di cui agli art. 7 ed 8 del C.C.N.L. 2001/2004 a carico dei lavoratori saranno versate dai datori di lavoro unitamente a quelle a proprio carico sul c/c bancario n. 98123 intestato a ASSVIGILANZA-FILCAMS-FISASCAT-UILTuCS c/CO.AS.CO. Guardie Giurate, acceso presso la Banca Nazionale del Lavoro - Filiale di via Bissolati, 2 - Roma.

---

**Allegato 10/C**

*Contributi di assistenza contrattuale CO.AS.CO.*

Convenzione per la riscossione dei contributi di assistenza contrattuale CO.AS.CO.

tra

FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL,

e

FEDERVIGILANZA

si è convenuto

che le quote di contributo CO.AS.CO., di cui agli art. 7 ed 8 del C.C.N.L. 2001/2004 a carico dei lavoratori saranno versate dai datori di lavoro unitamente a quelle a proprio carico sul c/c bancario n. 98125 intestato a FEDERVIGILANZA FILCAMS-FISASCAT-UILTuCS c/ CO.AS.CO. Guardie Giurate, acceso presso la Banca Nazionale del Lavoro - Filiale di via Bissolati, 2 - Roma.

---

**Allegato 10/D**

*Contributi di assistenza contrattuale CO.AS.CO.*

Convenzione per la riscossione dei contributi di assistenza contrattuale CO.AS.CO.

tra

FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL,

e

ANCST-LEGACOOP, FEDERLAVORO E SERVIZI-CONFCOOPERATIVE, ANCOSEL-A.G.C.I.

si è convenuto

che le quote di contributo CO.AS.CO., di cui agli art. 7 ed 8 del C.C.N.L. 2001/2004 a carico dei lavoratori saranno versate dai datori di lavoro unitamente a quelle a proprio carico sul c/c bancario n. 98124 intestato a ANCST-LEGACOOP, FEDERLAVORO E SERVIZI-CONFCOOPERATIVE, ANCOSEL-A.G.C.I. - FILCAMS-FISASCAT-UILTuCS c/ CO.AS.CO. Guardie Giurate, acceso presso la Banca Nazionale del Lavoro - Filiale di via Bissolati, 2 - Roma.