

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
PER I DIPENDENTI DI  
AGENZIE DI SICUREZZA SUSSIDIARIA NON ARMATA  
E DEGLI ISTITUTI INVESTIGATIVI  
(CONTROLLO ATTIVITA' SPETTACOLO-INTRATTENIMENTO - COMMERCIALI -  
FIERISTICHE - SERVIZI DI ACCOGLIENZA, GUARDIANIA E MONITORAGGIO AREE)**

Oggi 28 Gennaio 2011, alle ore 12.00, le parti sotto elencate si sono riunite presso la sede dell'UGL Terziario, in Piazza Benedetto Cairoli, 2 - Roma, per procedere alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle agenzie di Sicurezza Sussidiaria non armata e degli Istituti Investigativi:

**AISS**, Associazione Italiana Sicurezza Sussidiaria, rappresentata dal Presidente Cecconi Franco e dai consulenti Magnani Roberto e Fabbri Luciano;

**UGL Terziario**, rappresentata dal Segretario Nazionale Bergamo Giancarlo e dai componenti della Segreteria Nazionale Silvani Franco e Fiorino Letizia;

**UGL Sicurezza Civile**, rappresentata dal Segretario Nazionale Licciardi Salvatore e dai componenti della Segreteria Nazionale Uberti Riccardo e Doddi Enrico;

**Federterziario**, rappresentata dal Presidente Franco Francesco

The image shows several handwritten signatures in black ink. The signatures are arranged in two rows. The top row contains two signatures. The middle row contains three signatures, with the middle one being 'Licciardi Salvatore'. The bottom row contains two signatures, with the right one being 'Francesco Franco'.

## PREMESSA

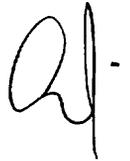
*Nella predisposizione e definizione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro le parti hanno inteso realizzare una normativa che, ferme restando tutte le regole normative e retributive necessarie a regolare il settore delle investigazioni, servizi di controllo disarmato (c.d. security) e servizi complementari, fosse portatore di una visione complessiva improntata a tre assi portanti: modernizzazione e recepimento dei nuovi istituti di lavoro, primo tra tutti la riforma Biagi (Legge 30/03), rispetto dei diritti acquisiti e delle legittime aspettative dei lavoratori, cui il presente contratto si applicherà, creazione di un solido telaio di relazioni bilaterali.*

Nel dettaglio, con il recepimento integrale della Legge 30/03, unitamente ai contratti di inserimento ed alla messa allo stato dell'arte dell'apprendistato, le Parti hanno creato tutti i presupposti per consentire alle Aziende di settore di avere un ampio spettro di opzioni tale da rendere il ricorso al lavoro nero, o l'utilizzo di strumenti paracontrattuali, non più convenienti e quindi facendo venire meno ogni possibile attenuante che possa "giustificare" la creazione di rapporti irregolari.

*Aspetto questo che le Parti, oltre che a difesa dei diritti inalienabili dei lavoratori, vedono come momento di svolta anche per il tessuto competitivo del settore dove, come avviene oggi, le imprese che sfuggono al rispetto delle regole, di fatto alterano il tessuto competitivo tra gli operatori.*

*Di particolare attenzione è la gestione speciale, all'interno dell'Ente Bilaterale, tesa al conseguimento degli obiettivi di formazione continua e di aggiornamento professionale per tutte le diverse professionalità e competenze previste dal presente contratto collettivo.*

*Le parti confermano che il presente contratto rispetta l'accordo quadro del 22 gennaio 2009, per il rilancio della crescita economica e lo sviluppo occupazionale oltre alla riduzione della pressione fiscale sul lavoro e sulle imprese*



## TITOLO I - VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE

### Art. 1 - Validità

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in materia unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro, a tempo indeterminato e determinato, pertinenti all'attività degli istituti di investigazione – informazioni e ricerche, addetti controllo attività spettacolo, intrattenimento, fieristiche e commerciali, servizi di accoglienza e indirizzo della clientela in uffici pubblici e privati e aziende industriali e commerciali

Le agenzie che intendono adottare il presente CCNL devono darne obbligatoriamente comunicazione a ENBISIT

L'adozione del presente CCNL conferisce mandato di rappresentanza alle associazioni firmatarie in funzione della parte rappresentata.

L'adozione del presente CCNL da parte dell'azienda/istituto è subordinata alla sottoscrizione di un apposito verbale di "recepimento" concertato con le parti sociali, firmatarie del presente CCNL, e certificato dall'ENBISIT, come da allegato modello.



Altresì il presente contratto regola, ove compatibile con le disposizioni di Legge e con la libertà delle parti contraenti, i rapporti di lavoro di cui alle norme della legge 30/03 e D.L.vo 273/03

### Art. 2 - Sfera di applicazione

A titolo di esemplificazione, non esaustiva e da interpretarsi per analogia, si elencano le tipologie contrattuali alle quali si applica il presente contratto collettivo nazionale di lavoro:



- tutte le attività eseguibili dagli istituti di investigazione, ricerche e raccolta di informazioni per conto di privati ed enti pubblici e privati ;
- tutte le attività amministrative, contabili e segretariali svolte dai dipendenti non impiegabili nell'ambito delle indagini difensive di cui all'art. 222 Norme di coordinamento CPP.
- tutte le attività svolte dalle imprese che operano nei settori elencati di seguito, considerando l'elenco non esaustivo ma solo indicativo per il genere dei servizi offerti:

- attività in ausilio al recupero stragiudiziale dei crediti.
- banche dati;
- informazioni commerciali;
- operatore di servizi di controllo non armati
- portierato, guardiania e osservatori;
- controllo accessi, flusso e deflusso;
- servizi di accoglienza e indirizzo della clientela in uffici pubblici e privati e aziende industriali e commerciali
- Operatori controllo attività di spettacolo e intrattenimento – L. 94/2009 e DM 06/10/09
- addetti servizio monitoraggio aree - deterrenza e dissuasione – controllo nelle attività commerciali e fieristiche

Il presente Contratto Collettivo di Lavoro disciplina in maniera unitaria e per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra le imprese che svolgono le attività di cui innanzi e il relativo personale dipendente.

Il presente Contratto Collettivo di Lavoro disciplina inoltre, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di legge, i rapporti di lavoro e le prestazioni effettuate nei periodi di stage degli addetti al settore occupati con le diverse forme di impiego e con le diverse modalità formative, così come richiamate e regolamentate dallo stesso Contratto ai Titoli e agli Articoli di cui agli Istituti "Formazione" e "Mercato del Lavoro".

## TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

### **Art. 3 – Diritti di Informazione e Consultazione**

Le parti si danno reciprocamente atto dell'importanza ascritta ad un sistema di relazioni industriali basato sulla concertazione e sul raffreddamento delle vertenze collettive.

A tal proposito le Parti stipulanti si incontreranno annualmente, e valuteranno le proposte avanzate dall'Ente Bilaterale al fine di rendere operative le eventuali proposte avanzate in tema di inquadramento di nuove figure professionali o di mutamento dei contenuti di professionalità per mansioni già definite nel testo contrattuale ma interessate da profondi mutamenti inerenti le tecnologie di applicazione.

### **Art. 4 - Rappresentanze Sindacali Aziendali**

La Organizzazione Sindacale firmataria del presente CCNL si riserva di costituire nei luoghi di lavoro con più di 15 dipendenti le Rappresentanze Sindacali Aziendali

L'elezione delle RSA avverrà con le modalità e le procedure descritte nel successivo articolo 6.

### **Art. 5 - Rappresentanze Sindacali Unitarie**

Ai sensi dell' Accordo Interconfederale sulle Rappresentanze Sindacali Unitarie , la Organizzazione Sindacale firmataria del presente contratto collettivo, si dichiara disponibile alla costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, qualora altre rappresentanze sindacali aderiscano al presente CCNL.

## **Art. 6 - Regolamento elettorale RSU**

Per la regolamentazione dell'elezione delle RSU le Parti dovranno definire la disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, prevedente la partecipazione di liste contrapposte e la segretezza del voto

## **Art. 7 - Assemblea**

Nelle aziende con più di 15 dipendenti, la RSU e la Organizzazioni Sindacale firmataria del presente CCNL potranno indire Assemblee retribuite dei lavoratori nella misura massima di 10 ore annue, durante la normale prestazione lavorativa, se le assemblee saranno effettuate al di fuori dell'orario di lavoro; le ore saranno considerate lavorative e retribuite con la maggiorazione del 20% della quota oraria.

La comunicazione di indizione dell'assemblea dei lavoratori dovrà essere notificata almeno 3 giorni lavorativi prima dello svolgimento dell'assemblea stessa.

Ai sensi della legge 300/70 l'azienda è tenuta a consentire l'accesso di dirigenti sindacali esterni, i cui nominativi vanno comunicati contestualmente alla richiesta di assemblea, ed a mettere a disposizione un locale idoneo.

## **Art. 8 - Delegato Sindacale Aziendale (DSA)**

Al fine di garantire la tutela degli interessi dei lavoratori dipendenti le aziende che hanno da undici sino a quindici dipendenti, la Organizzazione Sindacale firmataria del presente CCNL elegge per il tramite dei lavoratori, con votazione segreta, un Delegato Sindacale Aziendale (DSA).

Al Delegato Sindacale Aziendale saranno riconosciuti i diritti di informazione presso le Aziende e le prerogative previste dalla Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

## **Art. 9 - Permessi sindacali**

I componenti dei Consigli o Comitati Sindacali hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti, per partecipare alle riunioni degli Organi suddetti, nella misura massima di 10 giornate annue.

## **Art. 10 - Permessi retribuiti RSU/RSA**

I componenti delle RSU/RSA, hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti, così come previsto dall'art. 23 e 24 della legge 300/70.

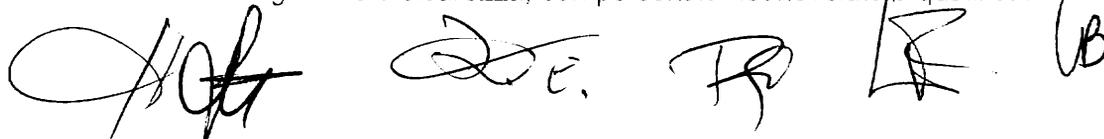
# **TITOLO III - ENTE BILATERALE**

## **Art. 11 - Ente Bilaterale**

E' costituito l'ente bilaterale E.N.BI.S.I.T. (Ente nazionale Bilaterale per la sicurezza, investigazioni e tutela) espressione dell'associazione di categoria di riferimento del settore, AISS (Associazione Italiana Sicurezza Sussidiaria), e FEDERTERZIARIO (Federazione del Terziario, dei servizi, del Lavoro autonomo, della Piccola Impresa Industriale, Commerciale e Artigiana) nonché dalla UGL Terziario (Unione Generale del Lavoro, Federazione Nazionale del Terziario),

lo stesso avrà lo scopo di gestire i contratti di inserimento al lavoro, di osservatorio del mondo del lavoro, di emanare pareri di congruità e di merito, di realizzare iniziative di carattere sociale, progettazione e gestione della formazione, istituire un comitato di vigilanza, e quant'altro di utilità del settore emerso dalle richieste degli associati, nonché di sviluppare adeguati servizi in materia di sicurezza nei luoghi e negli ambienti di lavoro.

Il progetto comporta, perciò, anche l'opportuna emersione del lavoro irregolare e una corretta attività di investigazione e sicurezza, con personale riconosciuto e qualificato.



L'Ente svolgerà tutte quelle funzioni a cui è stato demandato. Ivi comprese tutte le attività demandate allo stesso dalle Parti Sociali firmatarie del presente CCNL ivi compresa l'attività di Welfare integrativo.

Le Parti Sociali firmatarie del presente CCNL potranno costituire enti e/o articolazioni territoriali denominati Ente Regionale/Provinciale Bilaterale Italiano Sicurezza Investigazioni e Tutela collegati con E.N.BI.S.I.T..

Al fine di garantire la funzionalità di quanto disposto nel presente titolo viene attivata a carico del datore di lavoro e dei lavoratori subordinati, una trattenuta pari allo 1% della retribuzione lorda, ripartita per lo 0,70% a carico del datore di lavoro e per lo 0,30% a carico del lavoratore; per i lavori con rapporto CO.CO.PRO la trattenuta sarà del 1% ripartita nel 0,70% a carico del datore di lavoro e per lo 0,30% a carico del lavoratore, le trattenute dovranno essere versate mensilmente presso l'Ente stesso accompagnate da dichiarazione certificatoria dei compensi lordi erogati.

Inoltre dovrà essere versata una quota pari a 1% delle retribuzioni lorde da destinarsi esclusivamente ai fini della formazione, posta a carico per il 50% di ciascuno tra l'azienda e il lavoratore.

La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, comprendenti anche i costi sopportati dal sindacato e dalla parte datoriale per l'assistenza contrattuale da definirsi con separato regolamento.

Tale trattenuta viene denominata Contributo per ENTE BILATERALE (E.N.BI.S.I.T.).

L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) d'importo pari allo 10,00% della retribuzione lorda paga base e contingenza. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione agli strumenti di gestione bilaterale del contratto".

L'E.N.BI.S.I.T. riscontrato il mancato pagamento delle quote, intimerà all'Azienda di sanare la morosità entro un termine di giorni 30, con raccomandata r.r., e trascorso detto termine attiverà le procedure di recupero coatto, dando comunicazione alle parti sindacali.

L'E.N.BI.S.I.T. è amministrato da un Comitato di Gestione e/o da un Consiglio di Amministrazione nominati in misura paritetica dalle Organizzazioni dei Datori di lavoro da un lato e dalle Organizzazioni dei Lavoratori dall'altro.

L'E.N.BI.S.I.T. costituirà un'apposita Commissione che avrà competenza specifica in materia di apprendistato.

## TITOLO IV – CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO

### **Art. 12 - Contrattazione aziendale**

Nelle aziende potranno essere concordate particolari norme riguardanti:

- turni distribuzione dell'orario di lavoro;
- eventuali forme di flessibilità;
- part-time;
- determinazione dei turni feriali;
- accesso alla formazione;
- tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21, legge n. 300/70;
- erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

In caso di mancata contrattazione aziendale e/o territoriale, sarà riconosciuto, così come previsto dall'Accordo Quadro del 22 Gennaio 2009 sui nuovi assetti del modello contrattuale, a tutti i lavoratori un premio pari ad euro 0,60 per ogni ora lavorata su base annua, a titolo di elemento di garanzia retributiva (E.G.R.).

## TITOLO V - TUTELA E GARANZIE - SICUREZZA SUL LAVORO - PARI OPPORTUNITÀ

### **Art. 13 - Tutela delle lavoratrici madri**

Per le lavoratrici - o i lavoratori - che esercitino la patria potestà su minori e non abbiano l'altro genitore all'interno del nucleo familiare convivente, le aziende riconosceranno un titolo di preferenza per la concessione del periodo feriale e per le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro per quanto concerne la prestazione oraria.

### **Art. 14 - Pari Opportunità**

In armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE 13 dicembre 1984, numero 636 e dalle disposizioni della Legge 10 aprile 1991, numero 125, le parti riconoscono l'esigenza di dare concreta applicazione alle previsioni della legge sulla Pari Opportunità Uomo - Donna, con particolare riguardo all'accesso alla formazione ed alle mansioni direttive e di rimuovere gli ostacoli che non consentono una effettiva parità di opportunità nel lavoro.

### **Art. 15 - Molestie sui luoghi di lavoro**

Le agenzie si adopereranno per eliminare dai luoghi di lavoro qualsiasi comportamento o prassi che possa costituire forma di coercizione della persona umana, con particolare attenzione per la sfera delle molestie sessuali.

### **Art. 16 - Salubrità degli ambienti di lavoro**

Le aziende sono tenute, nel più rigoroso rispetto delle normative vigenti e delle sensibilità individuali, a promuovere tutte le azioni utili tese al rispetto del divieto di fumo nei luoghi di lavoro.

### **Art. 17 - Tutela dei genitori di figli portatori di Handicap**

Le aziende riconosceranno ai lavoratori che siano genitori di figli portatori di handicap non autosufficienti, con documentazione comprovante emessa da competente struttura del Servizio Sanitario Nazionale, un titolo di preferenza per la concessione del periodo di ferie e per le richieste di trasformazione del regime orario del rapporto di lavoro.

### **Art. 18 - Mobbing**

Le Parti stipulanti il presente CCNL riconoscono la gravità del fenomeno conosciuto come mobbing ed intendono contrastarlo con ogni mezzo.

A tal fine le Parti delegano l'Ente Bilaterale ad individuare idonei strumenti di prevenzione e formazione che consentano di sradicare il fenomeno delle illecite pressioni e/o violenze che si possono manifestare in danno dei dipendenti sia da parte dei datori di lavoro, che dei loro preposti che di altri dipendenti.

## SICUREZZA SUL LAVORO

### **Art. 19 - Premessa**

Le Parti stipulanti il presente CCNL riconoscono la massima importanza alla puntuale e corretta applicazione delle norme a tutela e salvaguardia dei lavoratori.

Le Parti, altresì, riconoscendo che l'insieme delle diverse norme e responsabilità che il Legislatore ha posto a carico delle Aziende risultano, nel complesso, di difficile applicazione in tutte quelle realtà produttive di piccole e medio piccole dimensioni, attribuiscono la massima importanza ad una gestione partecipativa, tra i diversi soggetti sociali interessati, per garantire la corretta applicazione delle norme.

## Art. 20 - Richiami normativi

Per l'attuazione delle disposizioni inerenti la sicurezza e l'igiene sui luoghi di lavoro di cui agli artt. 18, 19 e 20 del Decreto Legislativo n.626/94 e successive modificazioni, si rimanda all'allegato D al presente contratto.

Le Parti, in previsione degli effetti della legge 30/2003, riaffermano la massima importanza che le norme di tutela previste nel Decreto legislativo 626/94 e successive modificazioni, vada inteso a tutela della totalità dei lavoratori presenti nel sito aziendale.

## Art. 21 - Disposizioni finali

Le Parti, per quanto riguarda gli infortuni sul lavoro, si impegnano, in sede di Ente Bilaterale, ad individuare ogni e qualsiasi strumento che possa semplificare gli adempimenti connessi alla materia, mediante la delega di determinate competenze e/o funzioni a soggetti terzi che ne assumano la responsabilità.

# TITOLO VI - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

## Art. 22 - Declaratoria

<b>Quadri</b>	<b>Lavoratori che in assoluta autonomia operativa e con capacità di indirizzare, coordinare e gestire il lavoro di altri dipendenti svolgano mansioni di completa responsabilità, oppure lavoratori che per competenze professionali e conoscenze acquisite siano in grado di garantire al processo economico dell'impresa sostanziali apporti, quali:</b>  investigatore munito di licenza  Quadri addetti ad attività di coordinamento
<b>Primo Livello</b>	<b>Lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale o con responsabilità di direzione esecutiva, quali:</b>  Capo Servizio – amministrativo – commerciale – organizzativo/tecnico  Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione
<b>Secondo Livello</b>	<b>Lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi con funzioni di coordinamento e controllo, quali:</b>  Capo ufficio  Contabile con mansioni di concetto  Addetto alle investigazioni dopo 3 anni nel livello terzo  Responsabile coordinamento servizi esterni  altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione
<b>Terzo Livello</b>	<b>Lavoratori che svolgono lavori di concetto o che comportano particolari conoscenze tecniche e adeguata esperienza, quali:</b>  Redattori rapporti informativi in autonomia  Coordinatore servizi esterni  Addetto alle investigazioni con compiti di compilazione/redazione documentazione procedurale  Supervisore strutturale addetti controllo attività  altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione

<b>Quarto Livello</b>	<p>Lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e abilitati a lavori che richiedono conoscenze e capacità tecnico-pratiche, quali:</p> <p>Addetto alle investigazioni. ( osservazioni e raccolta prove)</p> <p>Redattori rapporti informativi su schemi prestabiliti</p> <p>Impiegato amministrativo</p> <p>Addetto al servizio meccanografico</p> <p>Coordinatore addetti controllo attività</p> <p>altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione</p>
<b>Quinto Livello</b>	<p>Lavoratori che eseguono lavori qualificati con normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico pratiche, quali:</p> <p>Preparatore di commissioni e fatture</p> <p>Addetto alle indagini elementari:</p> <p>addetti alle ispezioni ipotecarie e catastali</p> <p>addetti a servizi esterni per disbrigo commissioni ordinarie</p> <p>addetto alle ricerche di informazioni e accesso in banche dati</p> <p>addetto al controllo di sistemi di sorveglianza e sicurezza che non contrastino specifiche normative di legge</p> <p>addetto controllo attività – servizio interno</p> <p>operatore gestione flusso e deflusso nel settore spettacolo</p> <p>altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione</p>
<b>Sesto Livello</b>	<p>Operatore Gestione Flusso e Deflusso</p> <p>Servizi Accoglienza – Steward e Hostess</p> <p>Portierato, guardiania e osservatori - Monitoraggio area</p> <p>Controllo attestati d'ingresso</p>

### Art. 23 – Anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, il personale ha diritto a cinque scatti biennali.

Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione

Gli importi degli scatti sono determinati per ciascun livello di inquadramento, nella misura e nelle decorrenze in base alla scala parametrica sotto-riportata

#### SCALA PARAMETRALE

Quadri	1° Livello	2° Livello	3° Livello	4° Livello	5° Livello	6° Livello
106%	104%	102%	100%	98%	96%	94%

Dal 01/01/2012	Dal 01/01/2014	Dal 01/01/2016	Dal 01/01/2018	Dal 01/01/2020
Euro 20,00	Euro 25,00	Euro 30,00	Euro 35,00	Euro 40,00

## TITOLO VII - GLI ISTITUTI DEL MERCATO DEL LAVORO

### **Art. 24 - Premessa**

Nel presente Titolo trovano luogo alcuni fra i principali istituti introdotti dalla "Riforma Biagi" (D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276) con particolare riferimento alle soluzioni contrattuali che garantiscono, al contempo, maggiore flessibilità strutturale e organizzativa all'impresa e migliore occupabilità dei lavoratori inoccupati e disoccupati.

Le singole tipologie negoziali disciplinate negli articoli che seguono rappresentano il momento più alto di confronto necessario fra le parti e rispondono alla coniugazione dei contrapposti interessi in un bilanciamento di tutele frutto degli sforzi e della volontà conciliativa dei firmatari del presente CCNL.

### **Art. 25 - Richiami normativi**

Gli istituti considerati nel presente Titolo trovano la loro fonte normativa nel richiamato D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, modificato successivamente dal decreto legge 25.06.2008 n. 112 convertito nella legge n. 133/2008 in legge in particolare:

- per il lavoro intermittente: artt. 25 e 26
- per il lavoro ripartito: art. 27
- per i contratti di collaborazione a progetto : artt. da 61 a 69, limitatamente alle investigazioni con incarichi specifici.

### **Art. 26 - Lavoro intermittente o a chiamata**

Vista la tipologia specifica di settore competente al presente CCNL, soggetta a incarichi temporali di varia durata e a richieste in occasione di eventi, visto l'obiettivo di creare la prima regolamentazione lavoristica nel settore, al fine di incentivare l'occupazione, viene riconosciuta l'opportunità di utilizzo del lavoro a chiamata sia tempo determinato che indeterminato, senza i limiti di età e lo stato occupazionale precedente.

### **Art. 27 - Diritti e doveri del lavoratore intermittente o a chiamata**

Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

Se nel contratto di lavoro intermittente è previsto l'obbligo per il lavoratore di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, è altresì stabilita la corresponsione di una indennità mensile di disponibilità per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione, la stessa è prevista nella misura pari al 10% della retribuzione mensile, calcolata sulla base della paga contrattuale del CCNL. In ogni caso si tiene conto di quanto previsto dal DM 10 marzo 2004 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

In caso di malattia o di altro evento da cui deriva la temporanea impossibilità di rispondere alla chiamata, il lavoratore intermittente è tenuto a informare il datore di lavoro secondo le modalità previste dall'art. 77 del presente CCNL, nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità. Se il lavoratore non informa il datore di lavoro nei termini anzidetti perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata, nelle ipotesi di cui al precedente comma 2, è ricompreso nella fattispecie della assenza ingiustificata.

### **Art. 28 - Lavoro ripartito**

Il contratto di lavoro ripartito è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa, per cui ogni



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right.

lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione. Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro ripartito sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL.

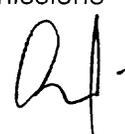
### **Art. 29 - Collaborazioni Coordinate a Progetto/Programma CO.CO.PRO.**

Il contratto CO.CO.PRO. può essere applicato agli operatori che hanno superato il corso di formazione come da DM 06/10/09 e/o altri corsi previsti dal presente CCNL, iscritti negli appositi elenchi prefettizi, a cui vengono affidati **incarichi INVESTIGATIVI, di servizi di controllo previsti dalle normative di legge (non armati), di monitoraggio aree commerciali, di controllo attività spettacolo e intrattenimento in genere di carattere esclusivamente temporaneo nonché di attività analoghe, complementari e consequenziali.**

Sono esclusi dal presente articolo gli operatori al primo ingresso o VI livello, addetti al controllo degli attestati di ingresso e/o flussi .

### **Art. 30 - Gestione delle controversie**

In caso di controversie tra azienda e lavoratore sui contenuti o sull'applicazione sulle tipologie contrattuali di cui al presente titolo, le Parti, fermi restando i legittimi diritti delle parti in lite, valutano conforme allo spirito bilaterale che uniforma il presente CCNL, di individuare nell'istituto dell'arbitrato quale metodologia, vincolante per le associazioni firmatarie ed i loro assistiti, come previsto dall'art 31, comma 10 legge 183/10 "collegato lavoro" salvo il ricorso alla "Commissione Paritetica di Conciliazione" costituita in ambito dell'ENBISIT.



### **Art. 31 - Apprendistato**

Si delega l'Ente Bilaterale entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL alla redazione di un collegato che regolamenti l'istituto di Apprendistato, disciplinato in allegato " Apprendistato ".

### **Art. 32 – Formazione**

Si delega l'Ente Bilaterale entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL alla redazione di un collegato che regolamenti tempi e modalità della formazione continua in ottemperanza e adeguamento alle normative vigenti e future

### **Art. 33 - Campo d'azione**

Salvo aggiornamenti Legislativi obbligatori e/o delibere dell'ENBISIT la formazione professionale si svolge all'interno dell'azienda mediante affiancamento o all'esterno attraverso la partecipazione ad appositi corsi

Il D.Lgs. 276/2003 rinvia poi ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle Regioni competenti.

La formazione effettuata viene registrata nel libretto formativo.

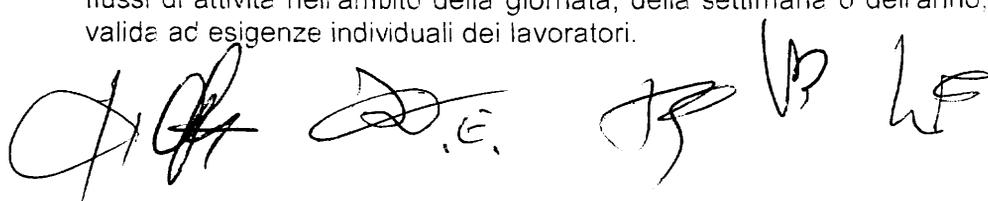


## **LAVORO PART-TIME**

### **Art. 34 - Definizione**

Per lavoro a tempo parziale (part-time) si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.

Il rapporto a tempo parziale ha la funzione di consentire flessibilità della forza lavoro, in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno, nel contempo una risposta valida ad esigenze individuali dei lavoratori.



### **Art. 35 - Adempimenti**

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

- la data di assunzione;
- la durata del periodo di prova;
- la qualifica e livello di inquadramento;
- il trattamento economico secondo i criteri di proporzionalità all'entità delle prestazioni;
- la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità.

### **Art. 36 - Minimo orario**

L'orario minimo contrattuale per i lavoratori assunti con contratto part-time è fissato in 12 ore settimanali.

L'orario minimo giornaliero è fissato in 2 ore.

### **Art. 37- Part-time verticale**

I lavoratori part-time potranno essere anche assunti con un orario di lavoro che preveda un numero di giornate a tempo pieno.

## **CONTRATTO DI INSERIMENTO**

### **Art. 38 - Definizione**

Il contratto di inserimento è lo strumento giuridico e negoziale, ai sensi dell'art. 54 D.Lgs. 276/2003, mediante il quale si facilita l'inserimento di persone svantaggiate nel mondo del lavoro.

### **Art. 39 - Beneficiari**

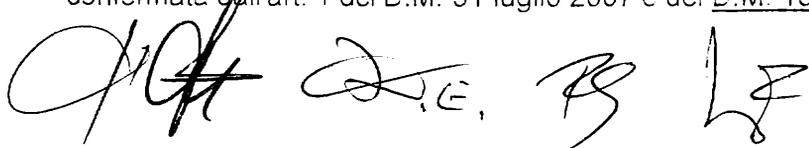
Posso essere assunti con contratto di inserimento le seguenti categorie:



- soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni. I disoccupati di lunga durata sono da intendersi, ai sensi di quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 181/2000, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi. Fra tali soggetti rientrano anche quelli che risultano disoccupati a seguito di dimissioni;
- lavoratori con più di cinquanta di età che siano privi di un posto di lavoro;
- lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito decreto ministeriale, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
- persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente (L. n. 104/1992; D.P.C.M. 13 gennaio 2000; L. n. 68/1999), da un grave handicap fisico, mentale o psichico (art. 54, c. 1, D.Lgs. n. 276/2003), il cui grado di invalidità sia superiore al 45% (ML interpello n. 17/2008).



Con riferimento alle donne, l'art. 1 del D.M. 17 novembre 2005 ha individuato per gli anni 2004, 2005 e 2006 in tutte le regioni e province autonome d'Italia, le aree territoriali nelle quali si possono assumere con contratto d'inserimento le lavoratrici (per le aree nelle quali spettano le agevolazioni, v. infra par. 6). Per il 2007 e il 2008, la stessa previsione è stata confermata dall'art. 1 del D.M. 31 luglio 2007 e del D.M. 13 novembre 2008.



## **Art. 40 Aziende eleggibili**

Sono autorizzate ad assumere con contratti di inserimento tutte le Aziende, applicanti il presente contratto collettivo, che rispondano al requisito di legge di aver mantenuto in servizio, con trasformazione del contratto di inserimento in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, almeno il 60% dei contratti di scaduti nei 18 mesi precedenti.

## **Art. 41 - Progetto formativo**

Condizione essenziale al perfezionamento del contratto di inserimento è il puntuale rispetto della elencata serie di adempimenti e procedure:

- Sottoscrizione da parte del lavoratore della lettera di assunzione e dell'allegato progetto formativo;
- Progetto formativo, redatto secondo le disposizioni di legge, indicante: la durata del progetto stesso, la mansione che l'inserimento prevederà ed il livello di approdo alla conclusione dello stesso, il numero delle ore destinate alla formazione teorica e le modalità del loro svolgimento, le coperture assicurative che l'azienda riconoscerà al lavoratore nel caso di malattia o di infortunio non lavorativo e la retribuzione garantita;

Il progetto formativo varia in base ai livelli di approdo nei quali il lavoratore sarà impiegato nel caso l'azienda decida un'assunzione a tempo indeterminato, trascorso il periodo massimo di inserimento (18 mesi).

Oltre alla formazione pratica il lavoratore dovrà sostenere, come detto, un numero di ore destinate alla formazione teorica, differenziate in base al livello professionale da raggiungere e sempre in base ai moduli del progetto formativo di categoria definiti per la formazione continua dall'Ente Bilaterale.

La formazione di cui in allegato, farà sì che il lavoratore guadagni anche un certo numero di crediti formativi da far valere in seno a eventuali corsi, regionali e universitari, organizzati dalla federazione italiana degli investigatori privati di concerto con gli enti bilaterali e sulla base del progetto nazionale di categoria.

## **Art. 42 - Durata del progetto**

La durata del contratto di inserimento è, a secondo dei progetti e del livello professionale di approdo, ricompresa tra un minimo di 9 mesi ed un massimo di 18.

La durata del progetto formativo non può, per alcun motivo, essere modificata estendendone il periodo.

In qualsiasi momento l'azienda può, viceversa, passare il lavoratore nel ruolo a tempo indeterminato.

## **Art. 43 Deroghe per i portatori di handicap**

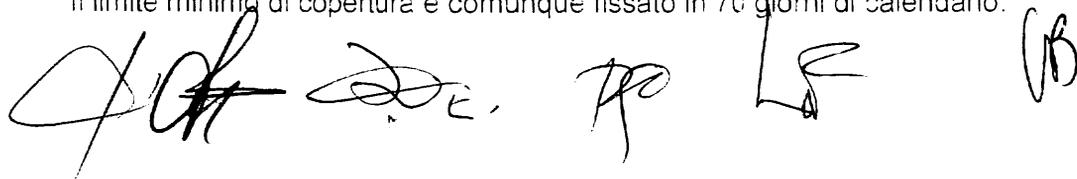
Per i soggetti portatori di handicap psichici, mentali o fisici il contratto di inserimento, previa certificazione da parte dell'Ente Bilaterale può prevedere una durata massima di 36 mesi.

In questa fattispecie le ore dedicate alla formazione teorica del lavoratore dovranno essere aumentate per consentire una perfetta conoscenza da parte dello stesso di tutte le problematiche connesse con la sicurezza e la prevenzione degli infortuni.

## **Art. 44 Norme contrattuali**

Ai lavoratori con contratto di inserimento si applicherà integralmente il presente contratto collettivo con la sola esclusione del titolo riguardante il trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro dove, con analogia a quanto già previsto per i Contratti di Formazione e Lavoro, il contratto potrà prevedere diverse durate.

Il limite minimo di copertura è comunque fissato in 70 giorni di calendario.



# TITOLO VIII – ASSUNZIONE – ORARIO DI LAVORO – FLESSIBILITÀ – BANCA ORE – RIPOSO SETTIMANALE – FERIE – FESTIVITÀ – STRAORDINARI – MISSIONI E TRASFERTE, NORME COMPORTAMENTO

## **Art. 45 - Modalità di assunzione**

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.

All'atto dell'assunzione e prima dell'inizio dell'attività di lavoro, il datore di lavoro deve effettuare la comunicazione di assunzione al Centro per l'impiego e consegnare al lavoratore copia della comunicazione stessa oppure copia del contratto individuale di lavoro

Ai sensi dell'art. 4-bis, comma 2, D.Lgs. n. 181/2000, il datore di lavoro deve fornire, all'atto dell'assunzione, al lavoratore le seguenti informazioni, elencate dall'art. 1 del D.Lgs. n. 152/1997, indicandole nel contratto scritto di lavoro o nella lettera di assunzione o in ogni altro documento scritto da consegnarsi al lavoratore

- identità delle parti;
- luogo di lavoro;
- data di inizio del rapporto di lavoro;
- durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- durata del periodo di prova e mansioni che ne formeranno oggetto;
- inquadramento, livello e qualifica;
- importo iniziale della retribuzione e relativi elementi costitutivi, con indicazione del periodo di pagamento;
- durata delle ferie retribuite o modalità di determinazione e di fruizione delle ferie;
- orario di lavoro;
- termini di preavviso in caso di recesso.



## **Art. 46 - Documenti per l'assunzione**

Per l'assunzione il lavoratore deve presentare i seguenti documenti:

- Numero di Codice fiscale;
- Certificato del titolo di studio e/o documento equipollente allo stesso;
- Documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano in possesso;
- Documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- Accettazione della lettera di assunzione;
- Dichiarazione di accettazione della normativa del presente contratto collettivo;
- Altri documenti e certificati che la ditta riterrà opportuno richiedere;
- Autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di legge;
- Permesso di soggiorno (per lavoratori extracomunitari)
- Quanto richiesto per le iscrizioni prefettizie



Eventuali modifiche di legge o di denominazione della documentazione di cui agli articoli 3 e 4, saranno automaticamente recepite nelle future pratiche per l'assunzione, la documentazione richieste potrà sostituita, ai sensi della normativa vigente, da dichiarazioni scritte che il lavoratore neoassunto autocertifichi.



## PERIODO DI PROVA

### **Art. 47 - Periodo di prova**

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

- Quadri: giorni 180
- Primo livello: giorni 150
- Secondo livello: giorni 120
- Terzo livello: giorni 90
- Quarto livello: giorni 60
- Quinto livello: giorni 45
- Sesto Livello : giorni 30

I giorni indicati per i relativi livelli devono intendersi di calendario.

Durante il periodo di prova la retribuzione non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.

Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento, da ambedue le parti, senza preavviso e senza diritto al trattamento di fine rapporto di lavoro ad eccezione dei ratei di ferie e tredicesima mensilità.

Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio



### **Art. 48 - Sospensione del periodo di prova**

Per i lavoratori assunti nei livelli quarto, quinto, sesto, l'eventuale malattia/infortunio, interromperà il computo dei giorni per il periodo di prova

## ORARIO DI LAVORO

### **Art. 49 - Orario di lavoro settimanale**

La durata normale del lavoro effettiva è fissata in 40 ore settimanali.

Per il VI livello, essendo di minimo impatto usurante, la durata normale effettiva è fissata in 45 ore settimanali su 6 giorni lavorativi per lavoro discontinuo

Al datore di lavoro è consentito chiedere prestazioni giornaliere eccedenti le otto ore.

Per lavoro effettivo si intende lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa.

### **Art. 50 - Esposizione orario di lavoro**

Gli orari di lavoro praticati nell'azienda dovranno essere comunicati in modo facile e comprensibile, a tutti i dipendenti.

## LAVORO STRAORDINARIO

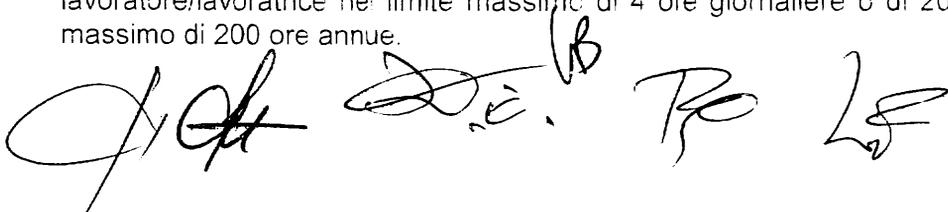
### **Art. 51- Lavoro straordinario**

Il lavoro straordinario è quello eccedente l'orario normale di lavoro giornaliero o settimanale contrattuale.

Ai sensi delle vigenti disposizioni legislative, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni d'opera straordinarie e a carattere individuale nei limiti di 200 ore annue.

E' data facoltà all'istituto o agenzia di istituire per il personale dipendente una Banca delle Ore che consente la gestione delle prestazioni lavorative.

L'azienda ha facoltà di richiedere prestazioni lavorative aggiuntive all'orario giornaliero normale del lavoratore/lavoratrice nel limite massimo di 4 ore giornaliere o di 20 ore settimanali, fino al tetto massimo di 200 ore annue.



Le prestazioni aggiuntive, fino a 200 ore nell'anno, rappresentano uno strumento di flessibilità e quindi costituiscono banca delle ore e danno diritto al recupero obbligatorio secondo il meccanismo di riduzione della prestazione giornaliera prima che si verifichi un prolungamento della stessa rispetto all'orario di lavoro normale dell'interessato. Della banca delle ore possono usufruire tutti i lavoratori dipendenti sia a tempo indeterminato che determinato.

Nell'eventualità di inadempienza del recupero obbligatorio, entro il 31/12 di ogni anno, il lavoratore avrà diritto al pagamento delle ore non recuperate maggiorate del 15% a titolo di risarcimento del danno.

Per le altre prestazioni aggiuntive superiori alle 200 ore annue, le ore lavorative svolte saranno retribuite come lavoro straordinario con la maggiorazione oraria del 15% oltre alla normale retribuzione oraria ordinaria.

### **Art. 52 - Lavoro supplementare**

Per lavoro supplementare si intende quello prestato dal lavoratore part-time fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

### **Art. 53 - Lavoro ordinario notturno**

Le ore di lavoro ordinario prestato di notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino - verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto maggiorata del 15%.

## **RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITÀ, FERIE, PERMESSI**

### **Art. 54- Riposo settimanale**

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni legislative in materia.

Il giorno di riposo, generalmente, coincide con la domenica, ma può cadere anche in giorno diverso e attuato per turno.

### **Art. 55 - Festività nazionali**

Le festività che dovranno essere retribuite sono le seguenti:

Festività nazionali:

- 25 Aprile - Ricorrenza della liberazione
- 1 Maggio - Festa del lavoro
- 2 Giugno - Festa della Repubblica
- festività infrasettimanali:
- 1 Gennaio - Capodanno
- 6 Gennaio - Epifania
- Il giorno del lunedì dopo Pasqua
- 15 Agosto - Festa dell'Assunzione
- 1 Novembre - Ognissanti
- 8 Dicembre - Immacolata Concezione
- 25 Dicembre - Natale
- 26 Dicembre - Santo Stefano
- La solennità del Santo Patrono del Comune dove ha sede l'impresa.

Le ore di lavoro prestate, nei giorni festivi sopraindicati, dovranno essere retribuite come lavoro straordinario festivo maggiorato del 20% oltre alla normale retribuzione giornaliera. Nel caso di



riposo coincide con il giorno di festività nazionale il lavoratore avrà diritto a un giorno di retribuzione ordinaria.

### **Art. 56 – Ferie**

Il personale di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giornate lavorative. Considerando la settimana lavorativa dal *lunedì al sabato*.

Le ferie sono irrinunciabili.

Le ferie non potranno essere frazionate in più di due periodi.

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore durante il periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese sostenute.

Le ferie non potranno avere inizio né di domenica, né di giorno antecedente la domenica, né tanto meno nel giorno festivo e in quello antecedente il giorno festivo ad eccezione dei turni aventi inizio il 1° o il 16° giorno del mese.

In caso di licenziamento o dimissioni spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto per quanti sono stati i mesi di effettivo servizio prestato nell'anno.



### **Art. 57– Permessi**

Durante l'orario di lavoro il lavoratore non potrà lasciare il proprio posto senza giustificato motivo e non potrà uscire dall'azienda o recarsi nei luoghi dove si svolgono altre attività operative senza essere autorizzato.

Su richiesta, saranno eventualmente concessi brevi permessi.

Saranno concessi come retribuiti i permessi per lutto per i familiari di primo e secondo grado di parentela o affinità.

Potranno essere concessi anche permessi non retribuiti, tutti comunque potranno essere usufruiti previa richiesta alla Direzione Aziendale.

## **CONGEDO MATRIMONIALE**

### **Art. 58 - Congedo matrimoniale**

Al lavoratore non in prova sarà concesso in occasione del matrimonio un periodo di congedo matrimoniale della durata di 15 giorni consecutivi.

Durante tale periodo il lavoratore dipendente avrà diritto alla normale retribuzione di fatto mensile.

La richiesta di congedo deve essere avanzata dal lavoratore salvo casi eccezionali, con un anticipo di 10 giorni.

La celebrazione dovrà essere documentata con il certificato di matrimonio entro 30 giorni successivi al termine del periodo di congedo.

## **MISSIONI**

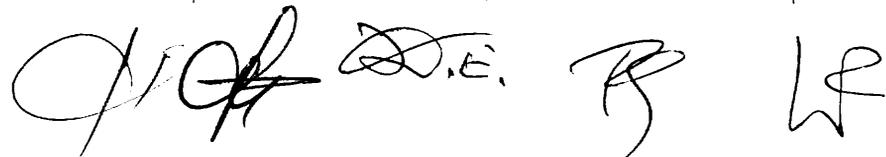


### **Art. 59 – Missioni**

Per un esatta applicazione del presente CCNL, è indispensabile distinguere quanto segue:

-Per le attività di controllo: al lavoratore in trasferta, nel caso utilizzi un mezzo proprio, inviato oltre i 50 km e fino a 100 km dalla sede dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera pari alla maggiorazione del 50% del compenso giorno prestabilito dal presente CCNL. Per distanze maggiori a 100 km, oltre alla maggiorazione sopra riportata dovrà essere riconosciuto un rimborso spese come da art. 59 seguente, con la franchigia di 200km (100km x 2) per A/R;

- Per le attività investigative al lavoratore in trasferta inviato oltre i 50 km dalla sede, quale base di partenza del servizio, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera pari alla



maggiorazione del 50% del compenso giorno prestabilito dal presente CCNL oltre ai rimborsi chilometrici riportati all'art. 59 seguente, con la franchigia di 100km (50km x 2) per A/R;

Se al lavoratore verranno attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione tali mezzi e relative spese saranno a carico dell'azienda.

### **Art. 60 – Rimborso spese di trasferimento e diaria giornaliera di trasferta fuori territorio**

#### **Rimborso spese trasferimento**

Il lavoratore comandato a prestare la propria opera fuori della sede dell'azienda oltre i km riportati nel precedente art. 59, utilizzando il proprio mezzo di trasporto ha diritto ad un rimborso spese.

Il rimborso spese, con decorrenza dal 01/01/2011, sarà riconosciuto in base alle seguenti tariffe:

- ☐ cilindrata fino a 1000 cc. € 0,33825 al Km.
- ☐ cilindrata fino a 1600 cc. € 0,38489 al Km.
- ☐ cilindrata superiore a 1600 cc. € 0,39074 al Km.

L'azienda ha comunque la facoltà di mettere a disposizione un mezzo di trasporto in sostituzione del rimborso spese suddetto. Le tariffe sopra determinate saranno aggiornate in base alla dinamica salariale.

#### **Diaria giornaliera per trasferta fuori territorio nazionale.**

Al dipendente che si reca fuori dal territorio nazionale per lo svolgimento di prestazioni di lavoro, spetta una diaria giornaliera di Euro 20,00 e successivamente rivalutabili annualmente in base alla dinamica salariale, per ogni giorno di pernottamento fuori sede.

Il dipendente – in ogni caso - sarà altresì rimborsato di eventuali spese viaggio nonché di tutte le spese di vitto e alloggio a piè di lista.

### **Art. 61 - Disposizioni per i trasferimenti**

A norma dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da un'unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

## **ANZIANITÀ DI SERVIZIO**

### **Art. 62 - Aumenti per anzianità**

L'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione, quali che siano le mansioni svolte. Gli importi dovuti dagli scatti di anzianità saranno pagati dal primo giorno del mese successivo a quello di maturazione del biennio.

Per le quote e decorrenze vedere art. 23

### **Art. 63 - Anzianità convenzionale**

Si richiamano le vigenti normative di Legge per tutti i lavoratori che, appartenendo alle categorie previste dal legislatore, si vedranno riconosciuta la maggiorazione di anzianità convenzionale

### **Art. 64 - Norme di comportamento**

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri inerenti alle sue mansioni e di usare modi cortesi e corretti verso i superiori, i colleghi, 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. 300/70.

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

- esegua senza la necessaria diligenza il lavoro affidatogli;

C) Il provvedimento della sospensione di cui al precedente n. 3 si applica nei confronti del lavoratore che:

- esegua con negligenza grave il lavoro affidatogli;

- ometta parzialmente di eseguire 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 o sotto effetto di stupefacenti ;

- si addormenti in servizio involontariamente, anche previa predisposizione di quanto necessario allo scopo del servizio affidato.



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 INPS.

## TITOLO IX - CONGEDI - DIRITTO ALLO STUDIO

### **Art. 65 - Congedi retribuiti**

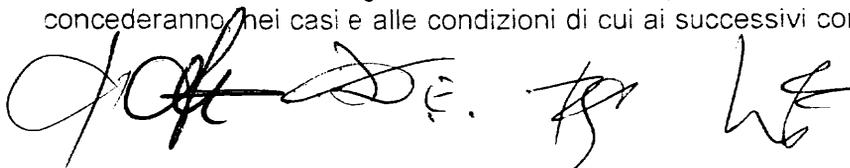
In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti con facoltà di dedurli dalle ferie annuali.

Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, e che, in base alla legge 20 maggio 1970, n. 300 hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti, le Aziende concederanno altri cinque giorni retribuiti, pari a 40 ore lavorative 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 e ogni altro idoneo mezzo di prova).

### **Art. 66 - Diritto allo studio**

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, 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, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea.

I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data.

Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

*Nelle Aziende che occupano da 30 a 49 dipendenti i permessi di cui al presente articolo sono comunque riconosciuti ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.*

In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività. Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.

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

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

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

Dei permessi di cui al secondo comma potranno altresì usufruire i lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici, con i limiti e le modalità di cui ai commi precedenti.

E' demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al primo comma, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività commerciale

## TITOLO X - TRATTAMENTO ECONOMICO

### **Art. 67 - Voci retributive**

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- paga base nazionale;
- indennità di funzione direttive;
- scatti di anzianità di servizio maturati;
- terzi elementi provinciali ove esistessero;
- eventuali assegni ad personam
- eventuali superminimi
- Premio aziendale forfetizzato (euro 0,60 orarie) ove non sia prevista la negoziazione del premio di cui all'art. 12



## Art. 68 - Divisore orario

La quota oraria della retribuzione sia normale che di fatto si ottiene dividendo l'importo mensile per i seguenti divisori convenzionali:

- per il personale la cui durata di lavoro è di 40 ore settimanali: 168
- per il personale la cui durata di lavoro è di 45 ore settimanali: 195.

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26

## Art. 69 - Paghe contrattuali

Con decorrenza dal primo giorno di applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro le paghe basi lorde conglobate sono le seguenti:

LIVELLO	Dal 01.01.2011	dal 01.01.2012	dal 01.01.2013
Quadri *	1.690,00	1.720,00	1.749,00
I	1.500,00	1.527,00	1.553,00
II	1.320,00	1.344,00	1.367,00
III	1.210,00	1.232,00	1.253,00
IV	1.100,00	1.120,00	1.139,00
V	1.030,00	1.049,00	1.067,00
VI	970,00	988,00	1.005,00
COCOPRO	7,50 ora prestazione	7,70	7,83
* Indennità Funzione esclusivamente per i Quadri pari a € 150,00			

Per gli anni 2012 e 2013 gli incrementi salariali saranno rispettivamente dell' 1,8% e dell' 1,7% così come previsto dall'indice IPCA (Vedi tabella )

## NORME DI SALVAGUARDIA

### Art.70. - Condizioni di miglior favore

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto alla data di stipulazione del presente accordo. Le eventuali eccedenze tabellari saranno conservate come "assegno ad personam" non riassorbibile.

### Art.71- Procedure di prima applicazione del presente contratto

In sede di prima applicazione del presente contratto nelle aziende che hanno già in forza personale ora inquadrato con altri contratti collettivi andrà seguita la seguente procedura:

- a) comunicazione a tutti i lavoratori del cambio di contratto;
- b) consegna a tutti i lavoratori di copia del contratto con annessa specificazione del nuovo livello di inquadramento in cui migreranno;
- c) comunicazione, anche unita alla nota di cui al punto b) della nuova composizione delle voci retributive che andranno così a comporsi:
  - 1) paga base prevista per il livello di inquadramento;
  - 2) eventuali eccedenze retributive nella paga base del trattamento vecchio rispetto al nuovo, andranno pagate quale assegno ad personam non riassorbibile (*superminimo non assorbibile negli elementi fissi della busta paga*).

# MENSILITÀ AGGIUNTIVE

## Art. 72 – Tredicesima

In occasione delle festività natalizie l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto.

Nei casi di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

## TITOLO XI – MALATTIA – INFORTUNI - GRAVIDANZA E PUERPERIO

### Art. 73 - Astensione dal lavoro della lavoratrice

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

- a) per 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 e il parto stesso;
- c) per i tre mesi dopo il parto;
- d) per un ulteriore periodo di sei mesi (facoltativo) dopo il periodo di cui alla lettera c).

Il godimento dei periodi di cui alle lettere a) e c), può, mediante presentazione di idonea certificazione medica del Servizio Sanitario Nazionale, essere così diversamente articolato:

- a) per il mese precedente la data presunta del parto indicata dal certificato medico di gravidanza;
- c) per i quattro mesi dopo il parto.

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 eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).

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 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi dell'art. 4 del DPR 25 novembre 1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

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

I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro indicati alle lettere a), b), c), devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

Il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera d) è computato nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie, ed alle mensilità supplementari.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80% ed al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, 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 legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del sesto comma dell'art. 1, legge 29 febbraio 1980, n. 30.

Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini, o che li abbiano ottenuti in affidamento pre-adoattivo si applica l'articolo 6, legge 9 dicembre 1977, n. 903.

### **Art. 74 - Astensione dal lavoro del lavoratore**

Il diritto di cui alla lettera c) del primo comma dell'art. 51 è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 7 legge 9 dicembre 1977, n.903, e sue successive modificazioni, alle condizioni previste nello stesso articolo, nonché in applicazione della sentenza della Corte costituzionale n. 1 del 19 gennaio 1987, ove l'assistenza della madre al minore sia divenuta impossibile per decesso o grave infermità.

Il diritto di cui alla lettera d) del primo comma dell'art. 51 è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, alle condizioni previste nello stesso articolo.

### **Art. 75 - Permessi per assistenza**



Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madre, durante il primo anno di vite del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata il riposo. Quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore il riposo diviene uno solo.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, in applicazione della sentenza della Corte Costituzionale n. 179 del 21 febbraio 1993.

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata in ogni caso all'esplicito consenso scritto della madre. Inoltre, il diritto ai riposi giornalieri retribuiti non può esercitarsi durante i periodi in cui il padre lavoratore o la madre lavoratrice godano già dei periodi di astensione obbligatoria o di assenza facoltativa o quando, per altre cause, l'obbligo della prestazione lavorativa sia interamente sospeso. 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 del lavoro, essi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dall'azienda.

Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, legge 9 dicembre 1977, n. 903.

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19, legge 26 aprile 1934, n. 635, sulla tutela del lavoro delle donne.

La lavoratrice ha diritto, altresì, ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a tre anni, dietro presentazione di certificato medico.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore, ferme restando le condizioni e le modalità di godimento di cui all'art. 7, legge 9 dicembre 1977, n.903.

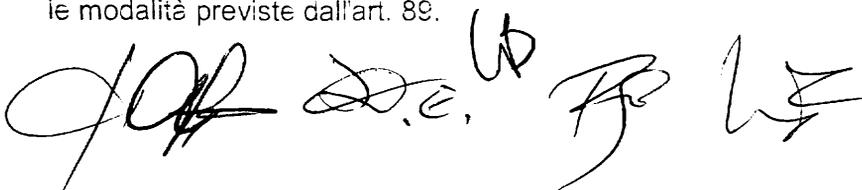
I periodi di assenza di cui al penultimo e terzultimo comma sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 7 ultimo comma, legge 30 dicembre 1971, n 1204, e al trattamento di fine rapporto

### **Art. 76 - Normativa**



La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio sanitario nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi con il 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 oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128. Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo antecedente il parto per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 89.



Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 72 Voci retributive

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

## MALATTIE ED INFORTUNI

### **Art. 77 – Malattia**

Nell'ambito della normativa del Servizio sanitario nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio sanitario nazionale.

### **Art. 78 – Normativa**

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dal presente CCNL.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto dal CCNL.

Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dagli artt. del Titolo Doveri del Personale e Norme disciplinari del presente contratto.

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 far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei Servizi sanitari indicati dalla Regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

### **Art. 79 - Obblighi del lavoratore**

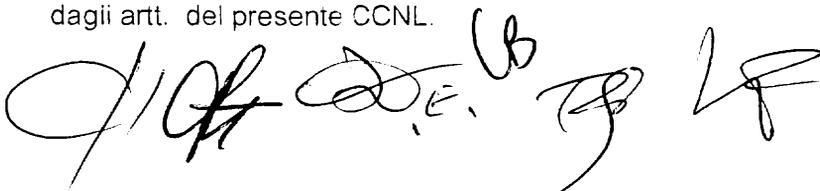
Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'Ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni, gli accertamenti specialistici e le visite ambulatoriali di controllo e salvo i casi di forza maggiore dei quali ultimi il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, legge 11 novembre 1983, n. 638, quattordicesimo comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. del presente CCNL.



## **Art. 80 - Periodo di comporta**

Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, anche non consecutivi e computati per sommatoria trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto dagli artt. 105 (Indennità sostitutiva del preavviso) e 106 (Trattamento di fine rapporto) del presente contratto, salvo quanto disposto dal successivo art. 64 (Aspettativa non retribuita per malattia ed infortunio).

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

## **Art. 81 - Trattamento economico di malattia**

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore avrà diritto alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74, legge 23 dicembre 1978, n.833, secondo le modalità stabilite per i dipendenti del settore, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, 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, legge 29 febbraio 1980, n.33;

b) alla normale retribuzione da corrispondersi da parte dei datori di lavoro, per i primi 3 giorni di malattia (periodo di carenza) qualora la durata della malattia sia uguale e/o superi i cinque giorni, ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

1. 100% (cento per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
2. 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
3. 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 67 (Voci retributive). Per il periodo di carenza, nel caso di malattie inferiori a 5 giorni, possibilità di copertura, compatibilmente con le risorse dell'ENBISIT nell'eventuale fondo specificatamente costituito.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art. 2, 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 ricadute o continuazione della malattia.

Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo precedente alla data di risoluzione del rapporto dell'anno di calendario in corso.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui ai successivi artt. 83 (Trattamento economico di infortunio) e 86 (Aspettativa non retribuita per malattia ed infortunio)

## **Art. 82 - Infortunio**

Così come previsto dal Decreto legislativo numero 81/2008 (EX 626/94) e successive modificazioni, il datore di lavoro è obbligato a tenere un registro nel quale sono annotati

cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano una assenza dal lavoro di almeno un giorno.

Per la copertura assicurativa dei lavoratori da infortuni sul lavoro e le malattie professionali le Aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL i propri dipendenti, secondo la normativa vigente.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui agli art. 80 (Periodo di comporto) e 86 (Aspettativa non retribuita per malattia).

### **Art. 83 - Trattamento economico di infortuni**

Ai sensi dell'art. 73, DPR 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 72 (Voci retributive) per la giornata in cui avviene l'infortunio.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) 75% (cento per cento) per i giorni dal quarto in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 72 (Voci retributive). L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

### **Art. 84 - Quota giornaliera per malattia ed infortunio**

Durante i periodi di malattia ed infortunio la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 72 stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

### **Art. 85 - Festività**

Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto di cui all'art. 72.

### **Art. 86 - Aspettativa non retribuita per malattia**

Nei confronti dei lavoratori ammalati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 rispettivamente dagli artt. 58 e 60 del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata r.r. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.

Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art. 58; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

### **Art. 87 – Tubercolosi**

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in Istituti sanitari o Case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Province e dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a cause della malattia tubercolare. Nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

Per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9, legge 14 dicembre 1970, n. 1088.

Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia. In caso di contestazione il merito all'idoneità stessa decide in via definitiva il Direttore del Presidio sanitario antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10, legge 28 febbraio 1953, n. 86.

Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura, quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.



### **Art. 88 – Rimando alla vigente normativa**

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge e regolamentari vigenti

## **PART-TIME TEMPORANEO PER MALATTIA O ASSISTENZA**

### **Art. 89 – Definizione**

Nell'ottica di facilitare il superamento di specifici momenti di difficoltà da parte del lavoratore, le Parti stipulanti il presente CCNL hanno inteso definire uno strumento che riducendo il carico di lavoro, in via temporanea, faciliti il successivo reinserimento del lavoratore colpito o da malattia o da gravi emergenze familiari.

A tal fine le Parti hanno individuato nel Part-Time temporaneo lo strumento più rispondente ai su esposti obiettivi.

Le Parti riconfermano che, salvo la durata temporale, i rapporti di lavoro regolati dal presente titolo sono in tutto e per tutto assimilabili a quelli definiti e normati nella fattispecie del Part-Time dal presente contratto collettivo

### **Art. 90 – Durata temporale del Part-Time temporaneo**

I lavoratori potranno richiedere la riduzione temporanea dell'orario di lavoro per periodi di tre o sei mesi, rinnovabili a richiesta del lavoratore, sino ad un massimo di 36 mesi – cumulabili anche in diverse richieste non tutte cronologicamente collegate.

Tutte le comunicazioni inerenti la richiesta della riduzione e le eventuali sue proroghe andranno effettuate mediante raccomandata r.r.



### **Art. 91 - Beneficiari**

Possono utilizzare il Part-Time temporaneo tutti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, che rientrino nelle seguenti categorie:

- malati oncologici;
- Assistenza agli anziani;
- genitore o tutore legale di minore di anni 3;
- genitore o tutore legale di minore di anni 14 portatore di handicap



## **Art. 92 - Trasformazione Part-Time temporaneo in definitivo**

Ai lavoratori che, terminati i 36 mesi di massima durata del Part-Time temporaneo, facciano richiesta di passaggio definitivo all'orario ridotto, le aziende riconosceranno un titolo di preferenza nel passaggio, sempre che le esigenze organizzative dell'impresa lo consentano

## **Art. 93 - Richiesta di annullamento del Part-Time temporaneo**

In caso di richiesta da parte del lavoratore in Part-Time temporaneo di interrompere la prestazione lavorativa ridotta prima della sua naturale scadenza, è facoltà dell'azienda valuterà positivamente la domanda, sempre che non si sia provveduto ad effettuare una assunzione a tempo determinato per la copertura delle ore lavorative mancanti.

## **Art. 94 - Cambio di appalto**

Rilevato che il settore è caratterizzato, nella generalità dei casi, dalla produzione dei servizi tramite contratti di appalto e che da questo conseguono frequenti cambi di gestione fra le imprese con risoluzione di rapporti di lavoro da parte dell'impresa cedente e predisposizione delle necessarie risorse lavorative, con assunzioni ex novo, da parte dell'impresa subentrante, le Parti intendono tenere conto, da un lato, delle caratteristiche strutturali del settore medesimo e delle attività delle imprese e, dall'altro, dell'obiettivo di tutelare nel modo più concreto i livelli complessivi della occupazione.

Le Parti convengono pertanto la seguente disciplina, valida per ogni tipologia giuridica di imprese produttrice di servizi, cedente o subentrante (società, cooperativa, ecc.).

Inoltre non hanno diritto al cambio di appalto i dipendenti dal 3° Livello al 1° Livello e i Quadri.

In ogni caso di cessazione di appalto, l'Azienda cessante ne darà preventiva comunicazione, ove possibile nei 15 giorni precedenti, alle strutture sindacali aziendali e territoriali competenti, fornendo altresì informazioni sulla consistenza numerica degli addetti interessati, sul rispettivo orario settimanale, indicando quelli impiegati nell'appalto in questione da almeno 4 mesi: l'azienda subentrante, con la massima tempestività, preventivamente all'inizio della nuova gestione e, ove oggettivamente ciò non sia possibile, in tempi utili e comunque su richiesta delle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL darà comunicazione a queste ultime del subentro nell'appalto. Alla scadenza del contratto di appalto possono verificarsi due casi:

a) in caso di cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione senza periodo di prova degli addetti esistenti in organico sull'appalto risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 4 mesi prima della cessazione

stessa, salvo casi particolari quali dimissioni, pensionamenti, decessi:

b) in caso di cessazione di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - sarà convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato, o in assenza presso la Direzione Provinciale del Lavoro,

ove possibile nei 15 giorni precedenti con la rappresentanza sindacale aziendale e le Organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti per un esame della situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto

conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali pari-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità.

Nelle procedure di cambio di appalto l'impresa subentrante, fermo restando quanto previsto dalle lettere a) e b) di cui sopra, assumerà in qualità di dipendenti i lavoratori dipendenti e i soci - lavoratori con rapporto di lavoro subordinato trasferiti dall'azienda cessante alle stesse condizioni economico-retributive, ivi compresa l'anzianità di servizio in atto al momento del trasferimento.

Ove l'impresa subentrante sia costituita in forma cooperativa, resta impregiudicata la successiva facoltà del lavoratore dipendente di presentare formale richiesta di adesione in qualità di socio.

Al socio verrà comunque garantito un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal presente CCNL.

Tali assunzioni non costituiscono occupazione aggiuntiva. Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comunque comportino la conservazione del posto di lavoro, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'azienda cessante e l'addetto verrà assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva.

I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art. 31, legge n. 300/70 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto e immediato.

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

In caso di contratto di formazione e lavoro l'azienda subentrante ne darà tempestiva comunicazione alla Commissione Regionale per "Impiego anche tramite l'Associazione imprenditoriale cui aderisce o conferisce mandato.

L'azienda uscente deve consegnare all'impresa subentrante l'elenco del personale così composto:

- nominativo;
- data di assunzione nel settore;
- data di assunzione nell'azienda uscente;
- orario settimanale;
- livello di inquadramento;
- assegni "ad personam" e/o eventuali superminimi percepiti dai lavoratori derivanti dal cambio di contratto di lavoro e/o appalto;
- codice fiscale.



Deve inoltre fornire la seguente documentazione:

- applicazione D.lgs. n. 626/94;
- formazione;
- documentazione sanitaria;
- lista eventi morbosi sino a tre anni prima del cambio di appalto;
- lista personale assunto ex legge n. 482/68 e n. 68/99.

Le Parti si impegnano a ricostituire il tavolo al momento dell'emanazione della riforma degli ammortizzatori sociali, al fine di armonizzare la vigente normativa contrattuale alle nuove disposizioni che saranno emanate dal Legislatore.

La normativa di cui al presente articolo dovrà essere armonizzata con quanto previsto nel decreto legislativo n. 18/2001.

## TITOLO XII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – RECESSO - PREAVVISO – GIUSTA CAUSA – GIUSTIFICATO MOTIVO

### **Art. 95 - Scioglimento del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2118 cod.civ.**

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto con raccomandata con ricevuta di ritorno.

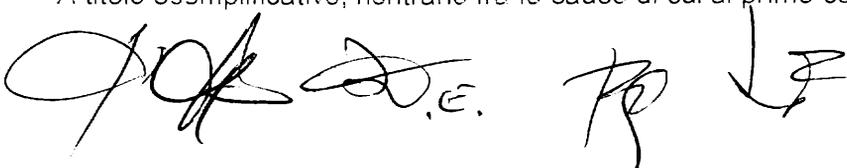


### **Art. 96 - Recesso ex art. 2119 cod. civ.**

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

La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.

A titolo esemplificativo, rientrano fra le cause di cui al primo comma del presente articolo:



- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio fra dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
  - l'insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
  - l'irregolare doiosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
  - l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
  - il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi;
  - l'esecuzione di lavori per conto proprio o di terzi, senza autorizzazione del datore di lavoro
  - il comportamento tendente a creare costrizione psicologica e/o fisica fra i dipendenti motivato da comportamenti discriminatori e/o da molestie sessuali.
  - Comunicazione da parte delle Prefetture o Istituzioni delegate di inabilità esecutiva alle mansioni previste
  - L'addormentarsi in servizio volontario e preordinato, o l'addormentamento involontario reiterato.
- Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa compete l'indennità sostitutiva del preavviso

### **Art. 97 - Normativa**

Nelle Aziende comprese nella sfera di applicazione della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'art. 35. legge 20 maggio 1970, n. 300, nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa o per giustificato motivo con preavviso, intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

In caso di licenziamento per giustificato motivo con preavviso il lavoratore può chiedere entro 8 giorni dalla comunicazione del licenziamento i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro 5 giorni dalla richiesta.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al secondo e terzo comma del presente articolo è inefficace.

Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

### **Art. 98 - Nullità del licenziamento**

Ai sensi delle leggi vigenti il licenziamento determinato da ragioni di razza, sesso, credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato e dalla partecipazione attiva ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

### **Art. 99 - Periodo di preavviso**

I termini di preavviso, calcolati in giornate di calendario per ambedue le parti contraenti sono:

Qualifica/Anzianità	- 5 anni	+5 - 10 anni	+ 10 anni
Quadri	75	120	180
I Livello	60	90	150
II Livello	45	75	120
III Livello	30	60	90
IV Livello	30	45	60
V Livello	20	30	45
VI Livello	15	20	30
VII Livello	10	--	--

### **Art. 100 - Preavviso per dimissioni**

In caso di dimissioni del lavoratore il periodo di preavviso sarà pari al 50% della durata di cui al precedente articolo.

### **Art. 101 - Decorrenza del periodo di preavviso**

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Il periodo di preavviso, sarà computato agli effetti del T.F.R.

### **Art. 102 - Indennità sostitutiva del preavviso**

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 cod. civ. in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta un'indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 72 corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di tredicesima mensilità.

### **Art. 103 - Trattamento di fine rapporto**

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297, e secondo le norme del presente articolo.

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di una tantum, gratificazioni straordinarie non contrattali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- l'indennità sostitutiva del preavviso;
- l'indennità sostitutiva di ferie;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- il premio aziendale di cui agli artt. 12 e 6 del presente CCNL.

Ai sensi del terzo comma art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 cod. civ., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

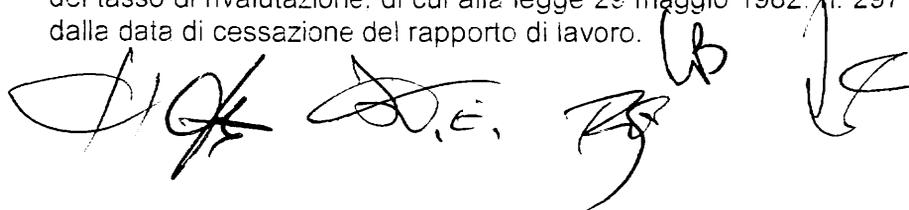
Per i rapporti di co.co.pro. i lavoratori hanno diritto a una quota pari al 5% dei compensi lordi percepiti

### **Art. 104 - Decesso del dipendente**

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti in materia.

### **Art. 105 - Corresponsione del trattamento di fine rapporto**

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 e comunque non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.



In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.

L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

### **Art. 106 - Dimissioni**

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto.

Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 86 del presente contratto.

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo di cui all'art. 89.

Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro.

Ove invece il datore di lavoro intenda di sua 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.

## **TITOLO XIII - DECORRENZA E DURATA**



### **Art. 107 - Decorrenza e durata**

Il presente contratto decorre dal 1° Gennaio 2011 e avrà scadenza il 31 Dicembre 2013.

Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto 3 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore sino a che non sarà sostituito dal nuovo contratto nazionale che avrà comunque validità dal giorno successivo.

L'adesione al presente accordo di terze parti è condizionata al consenso di tutte le parti firmatarie.

## **TITOLO XIV – ARCHIVIO CONTRATTI**

### **Art. 108 – Deposito Contratto Collettivo**

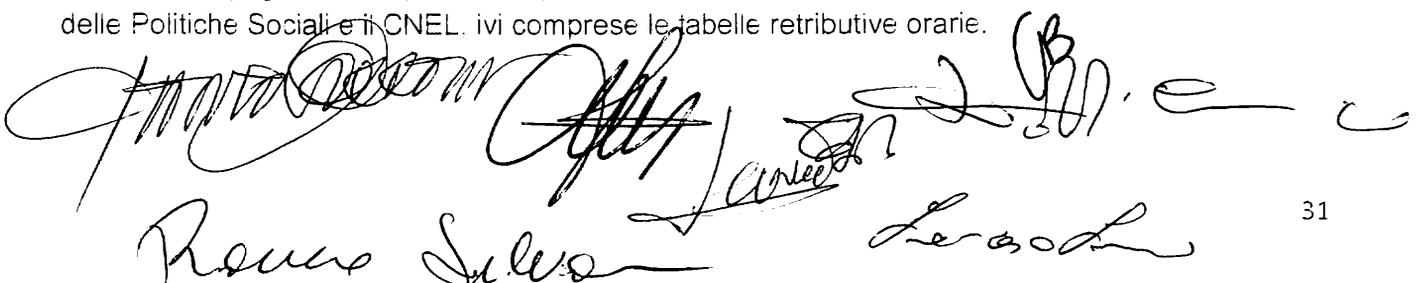
In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'Organizzazione dell'Archivio della Contrattazione Collettiva ed ai sensi dell'Art. 17 della Legge 36/86, le parti contraenti si impegnano ad inviare al CNEL il presente CCNL e successivi rinnovi o integrazioni.

## **TITOLO XIV – NORME TRANSITORIE**

### **Art. 108 – Norme transitorie**

Nel corso dell'anno 2011 le Parti si attiveranno per la verifica della conformità dei principi che hanno regolato la costituzione dello statuto dell'ENBISIT nuove norme legislative. Le parti, inoltre, concordano che gli enti bilaterali regionali ENBISIT, se costituiti, dovranno comunque essere armonizzati con gli scopi ed i compiti previsti e assegnati all'Ente Bilaterale Nazionale.

Le parti si impegnano a depositare il presente Contratto Collettivo presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e il CNEL, ivi comprese le tabelle retributive orarie.



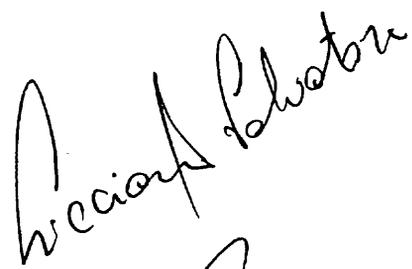
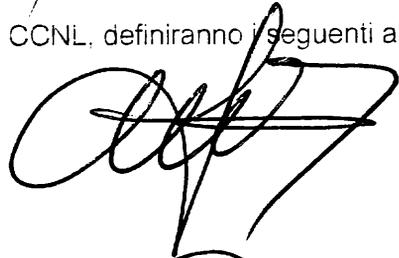
ALLEGATI AL PRESENTE CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE

- A- tabelle costi
- B- Regolamento RSU
- C- Statuto ENBISIT
- D- modulistica per i contratti Co.Co.Pro.
- E- modulo di adesione sindacale con modalità di calcolo e riscossione;
- F- modulo adesione AISS e modalità riscossione



Entro il 31.03.2011, inoltre, le parti firmatarie del presente CCNL, definiranno i seguenti allegati:

- 1- Accordo attuativo per l'Apprendistato
- 2- Formazione
- 3- tabelle degli incrementi economici
- 4- modello del verbale di "recepimento"



ALLEGATO A - TABELLE COSTI

CCNL SECURITY	LIVELLO VI	LIVELLO V	LIVELLO IV	LIVELLO III	LIVELLO II	LIVELLO I
PAGA BASE	€ 12.610,00	€ 13.390,00	€ 14.300,00	€ 15.730,00	€ 17.160,00	€ 19.500,00
Premio Forfait	€ 999,60	€ 999,60	€ 999,60	€ 999,60	€ 999,60	€ 999,60
Festività (3)	€ 109,62	€ 118,86	€ 126,93	€ 139,62	€ 152,31	€ 173,07
retribuzione media annua	€ 13.719,22	€ 14.508,46	€ 15.426,53	€ 16.869,22	€ 18.311,91	€ 20.672,67
Retribuz Oraria Lorda	€ 6,57	€ 6,95	€ 7,39	€ 8,08	€ 8,77	€ 9,90
<b>Oneri previd. e ass.vi</b>						
Inps (28,98%)	3.975,83	4.204,55	4.470,61	4.888,70	5.306,79	5.990,94
Inail (0,4% solo per il rischio elettrico)	548,77	580,34	617,06	674,77	732,48	826,91
TOTALE CON ONER: PREVID.LI E ASS.VI	18.243,82	19.293,35	20.514,20	22.432,69	24.351,18	27.490,52
Trattamento fine rapporto	1.016,24	1.074,70	1.142,71	1.249,57	1.356,44	1.531,31
Rivalutazione T.F.R. (2,224907%)	22,61	23,91	25,42	27,80	30,18	34,07
Contributo Ente Bilaterale (1,5%)	273,66	289,40	307,71	336,49	365,27	412,36
Previdenza complementare (20% di 0,55%)	20,07	21,22	22,57	24,68	26,79	30,24
<b>COSTO MEDIO ANNUO</b>	<b>19.576,39</b>	<b>20.702,58</b>	<b>22.012,61</b>	<b>24.071,23</b>	<b>26.129,85</b>	<b>29.498,49</b>
INCIDENZA IRAP (3,9%)	763,48	807,40	858,49	938,78	1.019,06	1.150,44
INCIDENZA IRES (27,5% IRAP)	209,96	222,04	236,09	258,16	280,24	316,37
<b>COSTO MEDIO ANNUO + INCIDENZE</b>	<b>20.549,83</b>	<b>21.732,02</b>	<b>23.107,19</b>	<b>25.268,17</b>	<b>27.429,16</b>	<b>30.965,31</b>
<b>COSTO MEDIO ORARIO</b>	<b>9,84</b>	<b>10,41</b>	<b>11,07</b>	<b>12,10</b>	<b>13,14</b>	<b>14,83</b>

ORARIO DI LAVORO

Ore teoriche (40 ore x 52,2 settimane)		2088
Ore non lavorate per:		
Ferie (26 giorni)		173
Permessi retribuiti (104 ore)		104
Festività medie infrasettimanali (8 giorni)		53
Malattia, gravidanza, infortunio (11 giorni)		73
Assemblee sindacali, permessi (12 ore)		12
Formazione, permessi R.L.S. (L. 626/94) (1 giorno)		7
Totale ore mediamente non lavorate		422
Ore mediamente lavorate		1.666

*R.*  
*CashBye*  
*Francobollo*

*[Handwritten signatures and notes]*  
*D.E.*  
*Le as Le*  
*Primo Sal.*

ALLEGATO B

ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI  
UNITARIE

tra

UGL TERZIARIO

e

AIS - FEDERTERZIARIO

Roma 28 Gennaio 2011



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 delle aziende 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.

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**

Nelle aziende e nelle unità operative che occupino più di 115 dipendenti, può darsi luogo alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie, sulla base di liste presentate ad iniziativa delle organizzazioni sindacali firmatarie del Protocollo del 23 Luglio 1993, nonché del presente accordo e del CCNL 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 300/70; l'utilizzo dei lavoratori potrà avvenire nel rispetto delle specifiche normative delle contrattazioni collettive del settore.

**ART.3**

**Designazione liste**

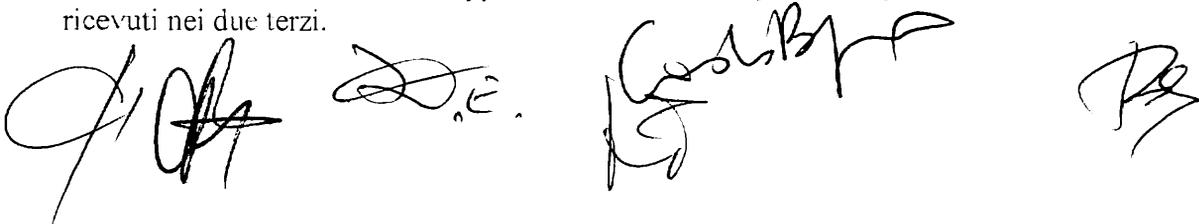
Le OO.SS. si impegnano, senza alcuna eccezione, a presentare sotto la propria sigla una sola lista elettorale nella quale ciascuna organizzazione sindacale totalmente si riconosce. Nel caso che lavoratori aderenti a una confederazione si presentino alle elezioni sotto altra sigla, la struttura della 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 CCNL 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 della 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.

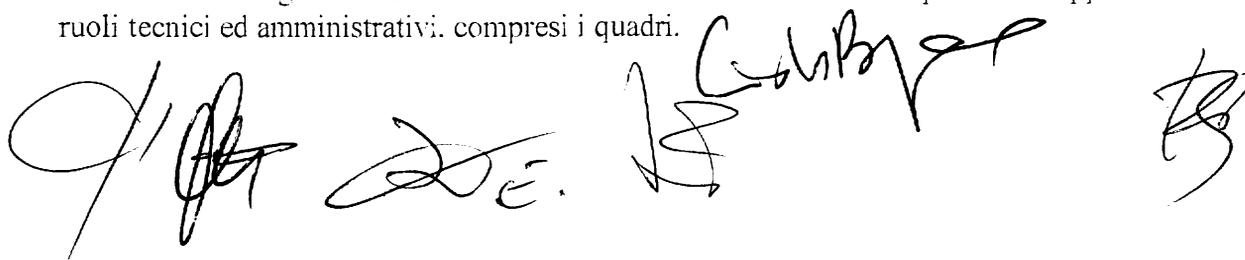
Ove una delle federazioni confederali che abbia partecipato alla competizione elettorale non abbia un proprio rappresentante nella R.S.U., alla stessa è riconosciuto il diritto di partecipare all'attività sindacale aziendale con propri dirigenti esterni; possibilità comunque riconosciuta ad ogni Organizzazione Sindacale firmataria del CCNL applicato e che abbia propri esponenti in seno alle R.S.U.

**ART. 6**  
**Composizione delle liste**

Le OO.SS. 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 delle aziende, le organizzazioni sindacali definiscono collegi elettorali al fine di assicurare una corretta ed equilibrata rappresentanza ai ruoli tecnici 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 aziende, il numero delle R.S.U. sarà così determinato:

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 ciascuna azienda 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 1200 dipendenti.



Nelle aziende e nelle unità operativa che occupano più di 1200 dipendenti la R.S.U. è incrementata di due rappresentanti ulteriori ogni 1000 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.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 totalità dei poteri e nell'esercizio dei diritti, permessi e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo III della legge 300/70.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle Organizzazioni Sindacali dal CCNL 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 una stessa azienda.

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

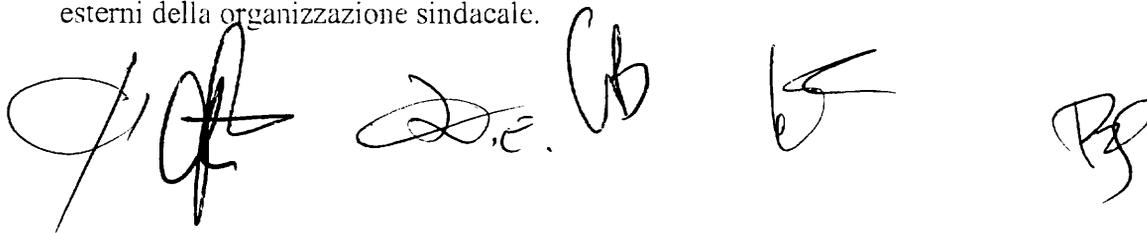
Negli istituti e nelle unità operative con più di 15 dipendenti in cui è costituita la R.S.U. il monte ore per le assemblee dei lavoratori viene così ripartito: il 70% a disposizione della R.S.U., il restante 30% sarà utilizzato pariteticamente dalle OO.SS. tramite la R.S.U..

## ART. 9

### Compiti e funzioni

Le OO.SS. 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 OO.SS. le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale secondo le modalità definite nel CCNL 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 alla 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 le 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.

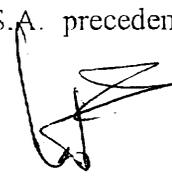
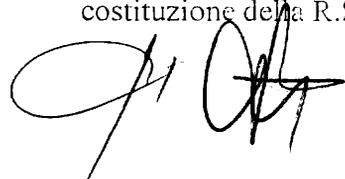
**ART. 11**  
**Revoca delle R.S.U.**

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 CCNL 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 20.5.1970 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.



**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'azienda in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, assicurando il normale svolgimento dell'attività. Qualora 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 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**

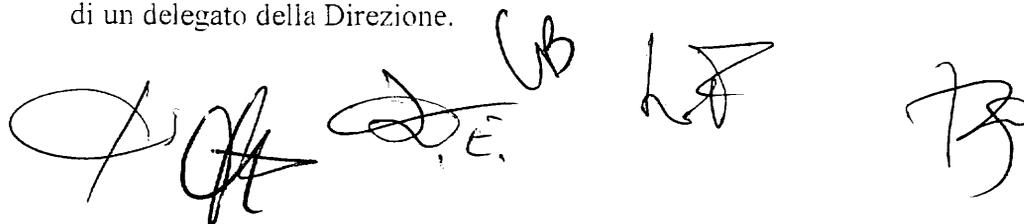
Il presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco dei votanti, la firma accanto al suo nominativo.

**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'azienda 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 conferma 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 promuovere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale 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.

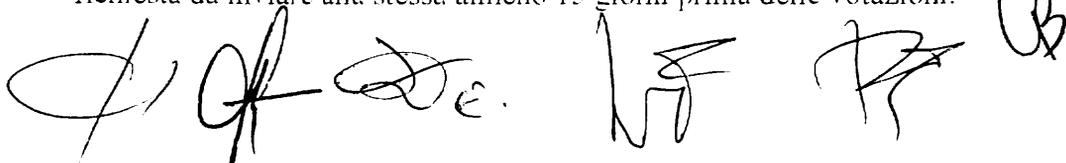
Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

**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'azienda per il tramite della Organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle OO.SS..

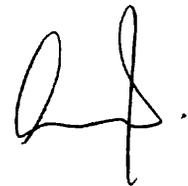
**ART. 31**  
**Adempimenti della Direzione dell'Istituto**

La Direzione metterà a disposizione del Comitato elettorale l'elenco dei dipendenti, previa richiesta da inviare alla stessa almeno 15 giorni prima delle votazioni.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. There are approximately six distinct marks, including a large cursive signature on the left and several sets of initials or smaller signatures on the right.

**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.

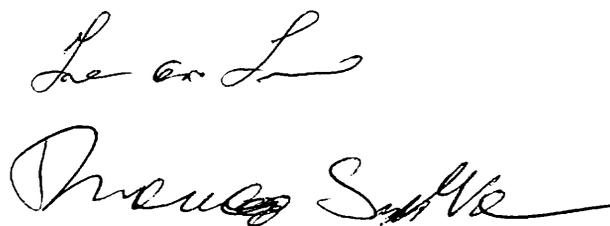
Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previste dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro a favore dei dirigenti delle R.S.A., e ora trasferite ai componenti le R.S.U. in forza del presente accordo.

**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 236/95.

**ART. 35**  
**Clausola finale**

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.



## Allegato C

### STATUTO

#### Ente Nazionale Bilaterale Sicurezza Investigazioni e Tutela

##### Costituzione

ART. 1 - Ai sensi dell'Art. 11 del C.C.N.L. per Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di Agenzie di Sicurezza sussidiaria non armata e degli Istituti investigativi (Controllo attività spettacolo-intrattenimento - Commerciali - Fieristiche - Servizi di accoglienza, guardiania e monitoraggio aree) stipulato da: A.I.S.S. Associazione Italiana Sicurezza Sussidiaria e Confederazione Federterziario Federazione Italiana del Terziario dei Servizi, del Lavoro Autonomo, della Piccola Impresa Industriale, Commerciale e Artigiana, per conto delle Organizzazioni associate - da una parte - dalla UGL - Unione Generale del Lavoro Federazione Nazionale Terziario - dall'altra - è costituito L'Ente Nazionale Bilaterale Sicurezza Investigazioni e Tutela di seguito denominato "ENBISIT". Possono far parte dell'ENBISIT tutte le Organizzazioni firmatarie di C.C.N.L. aderenti ad AISS o a Federterziario e le Federazioni aderenti alla UGL.

##### Natura

ART. 2 - L'ENBISIT ha natura giuridica di ente non commerciale e non persegue finalità di lucro.

##### Durata

ART. 3 - La durata dell'ENBISIT è a tempo indeterminato, salvo i casi di scioglimento di cui agli articoli seguenti...

##### Sede

ART. 4 - L'ENBISIT ha sede in Roma, Corso Duca di Genova n° 253. Previo accordo tra le parti potranno essere istituite altre sedi o sportelli.

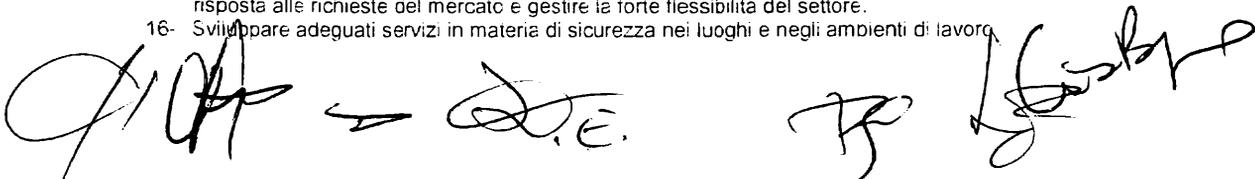
##### Scopi

ART. 5 - L'ENBISIT non ha scopi di lucro ed ha per finalità l'attuazione di mutualità ed assistenza a favore dei lavoratori, dei titolari delle attività, così come definito dai cc.cc.n.l. e da ogni altro accordo tra le parti.

Per il raggiungimento di tali scopi e finalità l'Ente, attraverso delibere del CDA, promuove e gestisce le attività di seguito descritte direttamente per ciò che è di pertinenza nazionale e lasciando ad Enti o Associazioni Territoriali, ove costituiti, le attività di carattere territoriale, nell'ambito della loro autonomia:

In particolare ENBISIT può:

- 1- Organizzare iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale, formazione continua, anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;
- 2- Attivare un fondo nazionale a sostegno della formazione. Le imprese associate e/o adottanti il CCNL si impegnano al versamento di una quota come prestabilito dal CCNL stesso. ENBISIT si riserva la facoltà di richiedere altre quote a sostegno della formazione che saranno definite di volta in volta in rapporto al programma formativo definito ed in relazione ad eventuali risorse.
- 3- Attivare iniziative finalizzate al sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro, ovvero a finanziare corsi di riqualificazione per il personale interessato da tali provvedimenti;
- 4- Promuovere interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipino ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale a favore dei lavoratori;
- 5- Ricercare e istituire forme di mutualità dei settori al fine di migliorare le opportunità e le esigenze di tutela in caso di malattia dei lavoratori;
- 6- Attuare le iniziative più opportune affinché dagli Organi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del settore.
- 7- Istituire l'Osservatorio Nazionale del Mercato del Lavoro, come strumento per lo studio delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, realizzando una fase di esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio ed a consentire la stima dei fabbisogni occupazionali;
- 8- Verificare la possibilità di certificare i contratti di lavoro in conformità con la Legge 30/2003 - D.L.vo 276/2003 e Legge 183/2010 "Collegato Lavoro". L'attività e i dati sulla certificazione sarà utile alle parti per lo sviluppo di una contrattazione di primo e secondo livello che risponda sempre al meglio alle esigenze e condizioni dei settori di riferimento.
- 9- Inviare, ricevere ed archiviare i documenti sia in formato cartaceo che multimediale, per i fini di assistenza agli associati;
- 10- Fornire assistenza contrattuale nella redazione di contratti d'appalto e/o di lavoro in tutte le forme in ottemperanza da quanto previsto dal nostro ordinamento giuridico.
- 11- Fornire assistenza in vertenze di lavoro individuali e plurime ivi compresa la collaborazione tecnico operativa con le associazioni del contratto di riferimento.
- 12- Istituire una Commissione Nazionale di Conciliazione per avviare un sistema conciliativo che favorisca la crescita dei rapporti contrattuali;
- 13- Instaurare accordi con professionisti per l'assistenza Legale - Fiscale - Lavoro e quant'altro di utilità agli associati.
- 14- Fornire assistenza nell'accesso ai fondi comunitari, nazionali e regionali o bilaterali al fine di migliorare le capacità di investimento e la professionalità dei collaboratori degli associati.
- 15- Favorire la collaborazione e l'associazionismo anche temporaneo tra gli associati al fine di migliorare la loro capacità di risposta alle richieste del mercato e gestire la forte flessibilità del settore.
- 16- Sviluppare adeguati servizi in materia di sicurezza nei luoghi e negli ambienti di lavoro.



- 17- Sviluppare l'attività e gli strumenti relativi al Welfare integrativo in generale
- 16- Regiolementare l'apprendistato e costituisce apposite commissioni con competenza specifica in materia
- 19- Svolgere opera di coordinamento, supporto, monitoraggio e sorveglianza nei confronti degli organismi paritetici territoriali eventualmente costituiti

L'ENBISIT, inoltre, svolge ogni ulteriore compito, a favore dei lavoratori, dei titolari delle attività, che gli fosse affidato dalle Parti stipulate o aderenti.

L'Ente, comunque provvederà ad accreditarsi presso le istituzioni dell'Unione Europea, nazionali, regionali, provinciali e comunali onde poter gestire attività formative previste dalla legislazione europea, nazionale, regionale, provinciale e comunale.

#### Attività

ART.6 - Per realizzare gli scopi e i fini di cui al precedente articolo, l'Ente si avvale:

- 1. della propria struttura tecnica;
- 2. delle altre strutture paritetiche costituite ai sensi del C.C.N.L. di cui all'articolo 1;
- 3. di soggetti pubblici e privati competenti in materia.

L'Ente, nel campo dell'Orientamento e della Formazione Professionale potrà:

Progettare, organizzare e gestire la Formazione Professionale, quali interventi di pre-qualificazione, qualificazione, riqualificazione, specializzazione, perfezionamento, aggiornamento e riconversione realizzati anche con sistemi che utilizzano metodologia di presenza e/c a distanza, per singoli o in gruppo, in tutti i suoi aspetti:

In particolare, le attività di orientamento e formazione professionale saranno rivolte a:

- a. giovani inoccupati o disoccupati da avviare nel settore, ivi compresi i lavoratori immigrati;
- b. giovani neo diplomati e neo laureati;
- c. giovani titolari di contratti di apprendistato e d'inserimento;
- d. imprenditori e operatori del settore;
- e. personale (operai, impiegati tecnici e quadri) dipendenti da imprese;
- f. manodopera femminile per facilitarne l'inserimento nel settore;
- g. lavoratori in lista di mobilità.

L'Ente organizza ed attua la sua attività di formazione specifica ed integrata per la sicurezza.

In particolare, in conformità a quanto stabilito dalla contrattazione collettiva nazionale, stipulata dalle Organizzazioni nazionali di cui all'art. 1, nonché dalla contrattazione integrativa stipulata dalle organizzazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali, tale formazione si rivolge a:

- a. lavoratori che si inseriscono per la prima volta nel settore;
- b. lavoratori assunti con contratto di apprendistato o d'inserimento;
- c. tecnici capi squadra, coordinatori e preposti;
- d. lavoratori occupati;
- e. rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- f. coordinatori in materia di sicurezza e salute;
- g. responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

Nel campo della sicurezza l'Ente:

- a. suggerisce l'adozione di iniziative dirette:
  - allo svolgimento dei corsi di prevenzione per le persone preposte all'attuazione della normativa antinfortunistica;
  - all'introduzione e sviluppo dell'insegnamento delle discipline prevenzionali nell'ambito della formazione professionale;
  - all'attuazione di interventi informativi e formativi in materia di sicurezza e salute;
- b. promuove iniziative per la diffusione anche nei luoghi di lavoro di materiale di propaganda sui temi della sicurezza e della salute;
- c. Svolge i compiti di conciliazione delle controversie di cui all'art. 51 del D.Lgs. 9-4-2008 n. 81;
- d. Svolge funzioni di orientamento e di promozione di iniziative normative nei confronti dei lavoratori;
- e. Provvede alla istituzione e conservazione di un "elenco" dei nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

f. Certifica, in funzione di norme di legge vigenti, la formazione dei coordinatori per la sicurezza.

Le procedure di cui sopra non esonerano le imprese da eventuali loro responsabilità penali, né le esimano dal dare applicazione alle disposizioni impartite dagli organi ispettivi previsti dalla legge.

L'Ente, nell'ambito della formazione professionale e della sicurezza, svolge le seguenti attività:

- realizzare Studi di fattibilità, progetti di analisi e ricerche in campo socio-economico, sulla formazione e sulla sicurezza;
- organizzare stages, seminar, conferenze, convegni e dibattiti culturali;
- promuovere la stampa di libri, quaderni, opuscoli, dispense, giornali, riferiti all'orientamento e formazione professionale, alla sicurezza e alla salute nei luoghi di lavoro, nonché alla Ricerca e alla Sperimentazione in materia di formazione e sicurezza.

Laddove l'Ente, per accertate obiettive difficoltà, non possa organizzare corsi in proprio, questi potranno essere affidati – sotto il controllo dell'Ente medesimo – ad altri organismi appropriati.

L'Ente può sviluppare ogni attività di ricerca e formazione utile al raggiungimento dei suoi scopi, nonché prove e sperimentazioni in materia di sicurezza e qualità; inoltre fornisce consulenze alle imprese, organizzando anche attività formative specifiche su richiesta delle stesse.



#### Soci e Beneficiari

ART. 7 - Sono Soci dell'ENBISIT le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei Datori di Lavoro firmatarie del CCNL, Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di Agenzie di Sicurezza sussidiaria non armata e degli Istituti Investigativi. In ogni caso potranno far parte di ENBISIT le altre Federazioni UGL nonché Federazioni e Organizzazioni aderenti ad AISS e Federterziario previa richiesta scritta e gradimento delle Organizzazioni firmatarie del C.C.N.L. di cui innanzi, cioè la UGL Terziario ed AISS e Federterziario con le loro Organizzazioni/Associati, ed eventuali future adesioni, previa richiesta scritta.

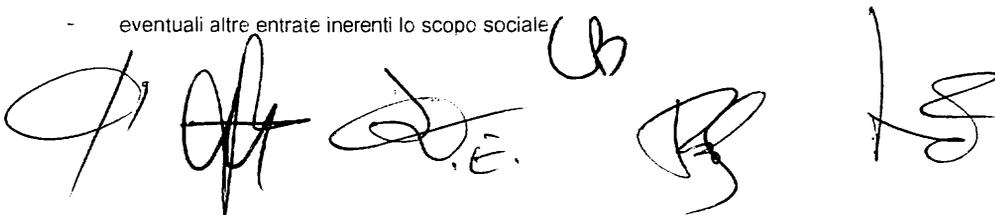
Le iniziative di cui all'articolo 5 del presente Statuto integrano i trattamenti minimi normativi contrattuali e sono destinate ai dipendenti di Aziende o Cooperative che corrispondono all'ENBISIT le quote di finanziamento di cui al successivo articolo 8.

Le risorse dell'ENBISIT saranno, di norma, destinate alla realizzazione delle iniziative di cui all'articolo 5, in ragione della provenienza del gettito.

#### Finanziamento

ART. 8 – Le entrate dell'Ente sono costituite da:

- contributi stabiliti dai contratti e dagli accordi stipulati dalle Organizzazioni nazionali di categoria di cui all'art. 1;
- quote versate dalle Aziende e Cooperative e dai loro dipendenti o soci, nella misura prevista dal CCNL ed eventuali delibere del CdA, le quote a carico dei dipendenti sarà trattenuta dai datori di lavoro sulla retribuzione mensile e versata all'ENBISIT, unitamente a quella a proprio carico, con le modalità stabilite dal Regolamento e dalle delibere del CdA.
- interessi attivi sul patrimonio;
- somme riscosse per lasciti, donazioni, elargizioni e in genere per atti di liberalità o per qualsiasi altro titolo ordinario e straordinario riguardanti la gestione dell'Ente;
- finanziamenti e sovvenzioni di Ministeri, Pubbliche Amministrazioni, Enti Pubblici e Privati nazionali e internazionali;
- eventuali altre entrate inerenti lo scopo sociale.



### Organi dell'ENBISIT

ART. 9 - Sono organi dell' E.N.B.I.S.I.T.:

- a. L'Assemblea;
- b. Il Presidente;
- c. Il Comitato Esecutivo;
- d. Il Collegio dei Sindaci se nominato

### Assemblea

ART. 10 - L'Assemblea e' composta - in modo paritetico dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dalle Organizzazioni dei datori di lavoro - da un minimo di 6 membri a un massimo di 12 membri - nominati in forma minima in:

- a. 6 dall'AISS;
- b. 6 da Federterziario;
- c. 6 dalla UGL Terziario.

I membri dell'Assemblea durano in carica tre anni e si intendono confermati di triennio in triennio, qualora dalle rispettive Organizzazioni non siano state fatte nomine diverse almeno un mese prima della scadenza.

E' consentito alle stesse Organizzazioni di procedere alla sostituzione dei propri rappresentanti anche prima della scadenza del triennio, in qualunque momento per giustificato motivo, con comunicazione scritta.

Il nuovo membro durera' in carica fino alla scadenza del mandato di quello sostituito.



ART. 11 - Spetta all'Assemblea:

- a- nominare i componenti del Comitato Esecutivo;
- b. provvedere alla approvazione dei bilanci consuntivi e preventivi dell'ENBISIT;
- c. promuovere provvedimenti amministrativi e giudiziari nell'interesse dell'ENBISIT;
- d. approvare i verbali della proprie riunioni;
- e. svolgere tutte le altre attivita' ad essa demandate dal presente Statuto.

E' compito dell'Assemblea approvare il bilancio consuntivo e preventivo di ENBISIT e le relative linee programmatiche e di sviluppo predisposte dal Comitato Esecutivo.

Il bilancio cosi' approvato sara' inviato alle Organizzazioni nazionali, imprenditoriali e sindacali dei lavoratori costituenti entro 30 giorni dalla sua approvazione.

E' altresì competenza dell'Assemblea quanto ad essa riservato dal presente Statuto.

ART. 12 - L'Assemblea si riunisce ordinariamente 1 volta l'anno, e, straordinariamente, ogni qualvolta sia richiesto da almeno tre membri effettivi dell'Assemblea o dal Presidente o dal Collegio dei Sindaci.

La convocazione dell'Assemblea e' effettuata mediante avviso scritto da recapitarsi anche tramite fax e/o email almeno cinque giorni prima di quello fissato per la riunione.

Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.

Le riunioni sono presiedute dal Presidente dell'ENBISIT. Per la validità delle riunioni dell'Assemblea e le relative deliberazioni e' necessaria la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti.

Le delibere sono valide solo se ricevono il voto favorevole di almeno la metà più uno dei presenti.

Ciascun membro ha diritto ad un solo voto.

### Il Presidente

ART. 13 - Il Presidente dell' E.N.B.I.S.I.T. è la persona nominata designata dalle Organizzazioni Datoriali costituenti l'Ente dal Consiglio Direttivo tra i nominativi presentati da AISS e rimane in carica alla pari degli altri componenti del Consiglio Direttivo.

Spetta al Presidente dell' ENBISIT:

- a. rappresentare l' ENBISIT di fronte a terzi e stare in giudizio;
- b. promuovere le convocazioni ordinarie e straordinarie dell'Assemblea e del Comitato Esecutivo e presiederne le riunioni;
- c. presiedere le riunioni del Comitato Esecutivo;
- d. sovrintendere alla applicazione del presente Statuto;
- e. dare esecuzione alle deliberazioni dell'Assemblea e del Comitato Esecutivo;
- f. svolgere tutti gli altri compiti a lui demandati dal presente Statuto o che gli vengano affidati dall'Assemblea o dal Comitato Esecutivo.

Il Presidente ha la firma sociale.



### Il Vice Presidente

ART. 14 - Il Vice Presidente dell' E.N.B.I.S.I.T. è la persona che viene nominata dal Comitato Esecutivo tra i nominativi presentati da UGL Terziario designata dall'Organizzazione Sindacale costituente l'Ente e rimane in carica alla pari del Presidente.

Il Vice Presidente coadiuva il Presidente nell'espletamento delle sue mansioni e lo sostituisce in caso di assenza.

### Il Comitato Esecutivo

ART. 15 - Il Comitato Esecutivo si compone di 4 componenti compresi il Presidente ed il Vice Presidente e designati pariteticamente dalle Parti costituenti il presente Ente, anche al di fuor dei componenti dell'Assemblea, così ripartiti:

- c. 2 su indicazione delle Associazioni aderenti, prescelti dai AISS e Federterziario;
- d. 2 su indicazione della UGL Terziario.



ART. 16 -

Spetta al Comitato Esecutivo

- a. vigilare sul funzionamento di tutti i servizi sia tecnici che amministrativi;
- b. vigilare sull'attuazione delle iniziative promosse dall' ENBISIT ;
- c. provvedere alla redazione dei bilanci consuntivi e preventivi dell' ENBISIT ;
- d. assumere e licenziare il personale dell' ENBISIT e regolarne il trattamento economico;
- e. predisporre e approvare i regolamenti interni dell' ENBISIT ;
- f. riferire all'Assemblea in merito alle proprie delibere;
- g. approvare i verbali delle proprie riunioni.
- h. deliberare le iniziative per: l' attuazione degli scopi di cui all' articolo 5 del presente Statuto;
- i. deliberare in ordine all' eventuale compenso per gli Amministratori e Sindaci, se nominati;
- l. stabilire la misura degli interessi di mora da corrispondersi in caso di ritardato pagamento;
- m. analizzare e promuovere ogni iniziativa di interesse degli associati
- n. definire specifici accordi per appaltare attività tecniche e commerciali ad Enti o società specializzate sulle tematiche oggetto dei servizi che si devono erogare.
- o. nominare un Coordinatore Nazionale che avrà compiti di attuazione di quanto previsto ai precedenti punti.



**Funzionamento del Comitato Esecutivo**

ART. 17 - Il Comitato Esecutivo si riunisce ordinariamente ogni due mesi e, straordinariamente, ogni qualvolta sia richiesto da almeno due membri effettivi del Comitato o dal Presidente.

La convocazione del Comitato e' effettuata con avviso scritto almeno cinque giorni prima di quello fissato per la riunione. In caso di urgenza, il termine per la convocazione può essere ridotto e la convocazione stessa può avvenire anche telegraficamente o con qualsiasi altro mezzo.

Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.

Le riunioni sono presiedute dal Presidente dell'ENBISIT.

Per la validità delle riunioni del Comitato esecutivo è necessaria la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti.

Le delibere sono valide solo se ricevono il voto favorevole della metà più uno dei presenti.

Ciascun membro ha diritto ad un solo voto.

**Il Collegio dei Sindaci**

ART. 18 - Il Collegio dei Sindaci se sarà necessario sarà nominato dall'Assemblea, che ne determinerà composizione e modalità operative, comunque nel rispetto delle normative di Legge.

**Il Patrimonio**

ART. 19 - Le disponibilità dell'ENBISIT sono costituite dall'ammontare dei contributi di cui al precedente articolo 7, dagli interessi attivi maturati sull' ammontare dei contributi stessi e dagli interessi di mora per ritardati versamenti. E' facoltà del Comitato Esecutivo richiedere eventuali nuove quote per il sostegno dell'ENBISIT e/o per iniziative specifiche a una parte degli associati.

Costituiscono, inoltre, disponibilità dell' ENBISIT le somme ed i beni mobili ed immobili che per lasciti, donazioni o per qualsiasi altro titolo previe, occorrendo, eventuali autorizzazioni di legge, entrano a far parte del patrimonio dell'ENBISIT ed eventuali contributi provenienti dallo Stato o da altre strutture pubbliche internazionali o locali.

In adesione allo spirito ed alle finalità del CCNL, il patrimonio dell' ENBISIT e' utilizzato esclusivamente per il conseguimento delle finalità di cui all' articolo 5 o accantonato- se ritenuto necessario o opportuno per il conseguimento delle medesime finalità in futuro.

Il regime giuridico relativo ai beni e, più in generale, al patrimonio dell' ENBISIT , e' quello del "fondo comune" regolato per solida e irrevocabile volontà dei soci dalle previsioni del presente Statuto, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in tema di comunione di beni. Le risorse finanziarie percepite dall'ENBISIT verranno contabilizzate con evidenza separata in riferimento a ciascun servizio e/o fondo utilizzati con delibera del Comitato Esecutivo .

I singoli Associati non hanno diritto ad alcun titolo sul patrimonio dell'ENBISIT sia durante la vita dell'Ente che in caso di scioglimento dello stesso.



**Gestione dell' ENBISIT**

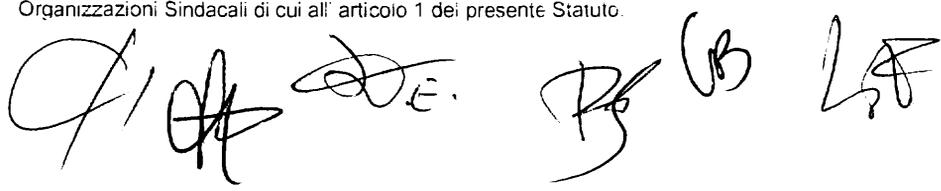
ART. 20 - Per le spese di impianto e di gestione, l' ENBISIT, potrà avvalersi delle disponibilità di cui all' articolo 18).

Ogni pagamento di spese ed ogni erogazione per qualsiasi titolo, ordinario o straordinario, dovrà essere giustificato da delibera del Comitato Esecutivo o dalla relativa documentazione firmata dal Presidente.

**Bilancio dell' ENBISIT**

ART. 21 - Gli esercizi finanziari dell' ENBISIT hanno inizio il primo gennaio e termineranno il 31 dicembre di ciascun anno. Alla fine di ogni esercizio il Comitato Esecutivo provvede alla redazione del bilancio consuntivo riguardante la gestione dell' ENBISIT e dei bilanci preventivi.

Entrambi i bilanci, consuntivo e preventivo, devono essere approvati dall'Assemblea entro tre mesi dalla chiusura dell'esercizio e cioè entro il 31 marzo dell'anno successivo, ma non oltre il 30 giugno. Il bilancio consuntivo, situazione patrimoniale e il conto economico accompagnati dalla relazione del Comitato Esecutivo, nonché il bilancio preventivo devono essere trasmessi, entro dieci giorni alle Organizzazioni Sindacali di cui all' articolo 1 del presente Statuto.



Liquidazione dell' ENBISIT

ART. 22 -

La messa in liquidazione dell'ENBISIT è disposta, su conforme deliberazione delle Organizzazioni stipulanti di cui all' articolo 1 nei seguenti casi:

- a. qualora esso cessi da ogni attività per disposizione di legge;
- b. qualora esso venga a perdere per qualsiasi titolo o causa la propria autonomia finanziaria e funzionale;
- c. qualora, per qualsiasi motivo, cessi l'efficacia generale per tutti gli associati delle disposizioni contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro in ordine alla trattenuta ed al versamento dei contributi.



Nei momento stesso in cui dovesse verificarsi una delle ipotesi di cui innanzi, cesserà automaticamente l'obbligo per tutti i datori di lavoro di accantonare presso l'ENBISIT i contributi di cui al precedente comma e per essi e per i lavoratori di pagarne i medesimi.

Nella ipotesi di messa in liquidazione, le Organizzazioni stipulanti provvederanno alla nomina di sei liquidatori, di cui tre nominati dalla Associazione dei datori di lavoro e tre nominati dai Sindacati dei Lavoratori; trascorso un mese dal giorno della messa in liquidazione, provvederà in difetto, ad istanza della parte diligente, il Presidente del Tribunale.

Le anzidette Organizzazioni determinano all'atto della messa in liquidazione dell'ENBISIT i compiti dei liquidatori e successivamente ne ratificano l'operato.

Il patrimonio netto risultante dai conti di chiusura della liquidazione sarà devoluto a Fondi e Associazioni a sostegno delle agenzie e Lavoratori.

**Modifiche statutarie**

ART. 23-

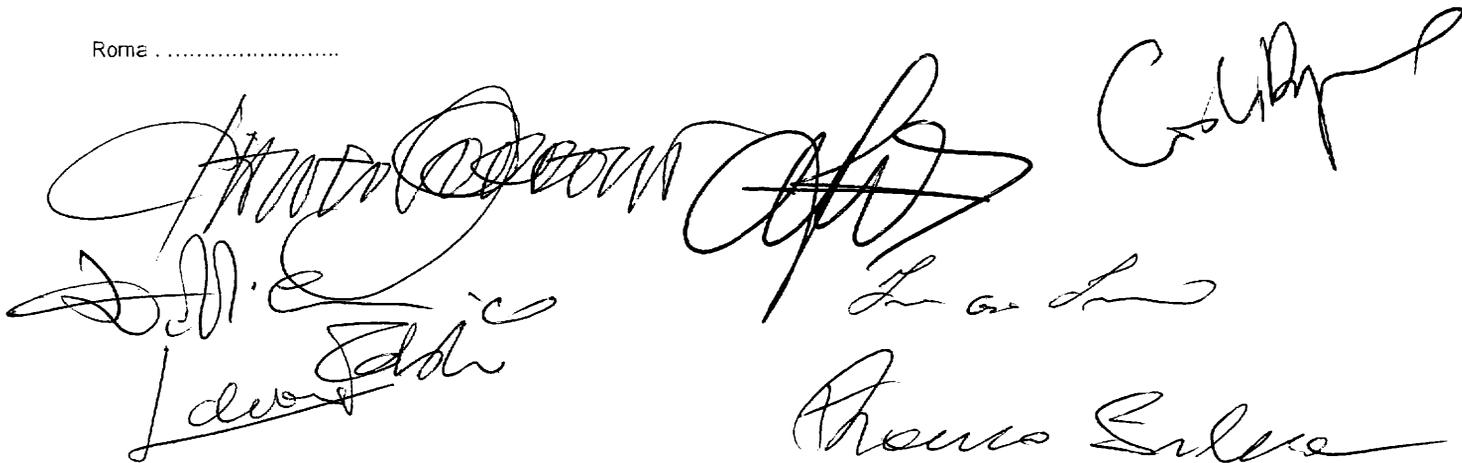
Qualunque modifica al presente statuto, deve essere proposta dalle Organizzazioni Sindacali di cui all' articolo 1, e deliberata dall'Assemblea dell' ENBISIT, con votazione a maggioranza di due terzi dei componenti l'Assemblea stessa.

**Controversie** ART. 24 - Qualsiasi controversia inerente all'interpretazione ed applicazione del presente Statuto, è deferita all'esame delle Presidenze o Segreterie Nazionali delle Organizzazioni di cui all'art.1 del presente Statuto.

**Disposizioni finali**

ART. 25 - Per quanto non è espressamente previsto dal presente Statuto, valgono le norme in cui al Regolamento ed, in quanto applicabili, le norme di legge in vigore.

Roma .....





- 8) In funzione delle disponibilità offerte, il committente si impegna a comunicare anticipatamente al collaboratore il programma dei servizi per la relativa accettazione.
- 9) **Riservatezza** - Il collaboratore, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 64 del D. L.vo 276/2003 si impegna a non svolgere attività di concorrenza, né a diffondere notizie ed apprezzamenti attinenti ai programmi ed alla organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio delle attività del committente come sopra indicato e rappresentato. A tutela della riservatezza e privacy del committente il collaboratore non può fornire, ad altre aziende in cui eventualmente svolge la propria opera, informazioni di qualsiasi tipo in suo possesso o di cui sia venuto a conoscenza in forza della collaborazione e di pertinenza dell'azienda committente, divulgare informazioni riservate, nominativi di aziende, elenchi di nominativi di altri lavoratori in forza presso il committente e altre informazioni in genere che possano compromettere lo stesso committente, art. 2105 c.c. Il collaboratore si impegna a non prendere accordi e/o iniziare nessun tipo di rapporto lavorativo presso i luoghi commissionati e/o rivendicare diritti di qualsiasi tipo. Inoltre il collaboratore si impegna a non svolgere nessuna attività in aziende concorrenti o medesime mansioni in altre aziende. Il divieto sussiste durante e entro i primi 90 giorni dalla cessazione del rapporto. Il mancato rispetto di quanto sopra descritto autorizza le parti alla risoluzione della presente scrittura senza preavviso.
- 10) **Invenzioni** - Il collaboratore ha diritto ad essere riconosciuto quale autore della eventuale invenzione fatta nello svolgimento del rapporto con pieno richiamo alla statuizione prevista dall'art. 65 del D.L.vo 276/2003;
- 11) **Malattia e infortuni** - Per quel che riguarda le situazioni scaturenti da malattia, infortunio, si richiamano integralmente i contenuti dell'art. 66 del D. L.vo 276/2003. In caso di periodi di sospensione per malattia la polizza di integrazione sanitaria, se sottoscritta, garantirà l'erogazione di una diaria giornaliera a partire dal quarto giorno di decorrenza della malattia stessa e per un periodo massimo di 60 giorni nel corso dell'anno solare - vedi polizza sottoscritta.
- 12) **Sicurezza** - Il committente, come sopra indicato e rappresentato, comunica al collaboratore le eventuali misure per la tutela della salute e della sicurezza, nel rispetto delle norme di garanzia previste dall'art. 66, comma 4, del D. L.vo 276/2003, nonché il nominativo e le attribuzioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS);
- 13) **Estinzione** - Il contratto di lavoro si risolve al momento della realizzazione del Progetto stesso;
- 14) Le parti possono recedere immediatamente, prima della scadenza del termine solo nei primi 15 giorni di decorrenza, inoltre per giusta causa o con preavviso di 15 giorni a mezzo raccomandata A/R, così come previsto dall'art. 67, comma 2, del D. L.vo 276/2003;
- 15) **Privacy** - Il collaboratore autorizza il committente a trattare ed a comunicare a terzi i propri dati personali in relazione ai soli adempimenti normativi connessi con il presente contratto;
- 16) Il committente, come sopra indicato e rappresentato, provvede a trattenere dai compensi le ritenute fiscali e previdenziali nei termini previsti dalla legislazione vigente;
- 17) **Controversie** - In caso di controversie tra azienda e lavoratore sui contenuti o sull'applicazione contrattuale, di cui al presente articolo, le Parti, fermi restando i legittimi diritti delle parti in lite, valutano di individuare nell'istituto dell'arbitrato quale metodologia vincolante per le parti stesse firmatarie, come previsto dall'art 31, comma 10 legge 183/10 "collegato lavoro" salvo il ricorso alla "Commissione Paritetica di Conciliazione" costituita in ambito Provinciale
- 18) Per tutto quanto non esplicitamente previsto dal contratto individuale si fa riferimento alla normativa vigente ed eventuali aggiornamenti..

Letto, confermato e sottoscritto

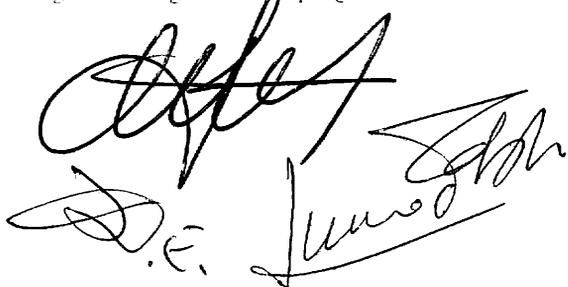
.....li .....

Committente

Collaboratore




Allegato : Integrazione al progetto/OFFERTA INCARICO






INTEGRAZIONE AL CONTRATTO  
OFFERTA DI INCARICO

Con la presente, la scrivente società: .....  
CONFERISCE

Al sig. ....

PREMESSO

- che tra le parti è in corso un contratto a progetto che determina le condizioni economiche, fiscali e previdenziali come previsto dal D. L.vo 276/03
- che la committente aderisce al CCNL di settore
- il presente allegato fa parte integrante del contratto individuale tra le parti

L'INCARICO DI:

.....  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Fase operativa specifica :



".....  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**Luogo :** .....

Nelle seguenti giorni (come concordato con la n/s clientela):

\_\_\_\_\_ dalle ore \_\_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ dalle ore \_\_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_\_ :  
 \_\_\_\_\_ dalle ore \_\_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ dalle ore \_\_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_\_ :  
 \_\_\_\_\_ dalle ore \_\_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ dalle ore \_\_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_\_ :  
 \_\_\_\_\_ dalle ore \_\_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ dalle ore \_\_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_\_ :

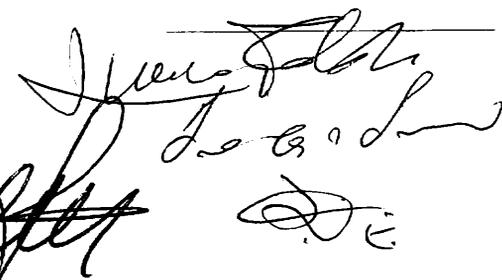
Gli orari sono richiesti dal ns. cliente in quanto momento temporale del servizio .  
La puntualità sarà valutata sotto l'aspetto qualitativo e professionalità del servizio

Compenso: viene determinato in un importo stimato , in considerazione del risultato e dell'attività ipotizzata per raggiungerlo, in € ..... al lordo delle ritenute di legge, salvo eventuale conguaglio calcolato in base ai servizi effettivamente effettuati ed in base al valore per servizio concordato nel CCNL per la regolamentazione delle collaborazioni di natura autonoma nel settore investigativo, sicurezza sussidiaria e servizi connessi.  
In caso di recesso o di risoluzione del contratto, il collaboratore avrà diritto al compenso dovuto per i soli risultati effettivamente conseguiti ovvero per l'attività svolta fino alla cessazione della prestazione.

p. la s.r.l.

Firma di accettazione del collaboratore

\_\_\_\_\_

COPIA PER  
UGL

### Delega di Adesione Sindacale



Spett.le Segreteria Confederale della  
UGL Unione Generale del Lavoro  
Via Margutta 19 - 00187 Roma

Provincia \_\_\_\_\_

COMPILARE IN STAMPATELLO

Io sottoscritto

Nato il \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_

Codice fiscale \_\_\_\_\_

Residente a \_\_\_\_\_ Prov \_\_\_\_\_

Via \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_

Qualifica \_\_\_\_\_

Dipendente presso  
l'azienda \_\_\_\_\_

con sede nel comune di \_\_\_\_\_

Provincia di \_\_\_\_\_

CCNL SICUREZZA SUSSIDIARIA NON ARMATA ed INVESTIGAZIONI

FEDERAZIONE **TERZIARIO**

Chiedo di associarsi alla UGL (Unione Generale del Lavoro) e si impegna ad osservarne lo Statuto. Comunica di aver rilasciato in data odierna regolare delega per la trattenuta dei contributi sindacali.

Luogo e Data \_\_\_\_\_ FIRMA PER ESTESO \_\_\_\_\_

Ricevuta l'informativa sull'autorizzazione dei miei dati personali, ai sensi dell'art.10 della Legge 196/03, consento al loro trattamento nella misura necessaria per il perseguimento degli scopi statutari, nonché consento che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale siano comunicati al datore di lavoro e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento degli obblighi derivanti sia dalla legge che dai contratti collettivi nazionali.

*[Handwritten signatures]*

COPIA PER  
AZIENDA

### Delega di Adesione Sindacale



Spett.le \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

COMPILARE IN STAMPATELLO

Provincia \_\_\_\_\_

Io sottoscritto

Nato il \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_

Codice fiscale \_\_\_\_\_

Residente a \_\_\_\_\_ Prov \_\_\_\_\_

Via \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_

Qualifica \_\_\_\_\_

Occupato presso l'azienda \_\_\_\_\_

con sede nel comune di \_\_\_\_\_

Provincia di \_\_\_\_\_

Con la presente delega autorizza codesta Azienda ad effettuare trattenute sulle sue competenze mensili, a titolo di contributo sindacale, a favore della UGL (Unione Generale del Lavoro), in misura pari all'1% della paga base conglobata prevista dal CCNL vigente.

Le trattenute, da effettuarsi con effetto immediato, dovranno essere mensilmente versate sui seguenti conti:

CCP N° 63695001 intestato a UGL SEGRETERIA GENERALE - VIA MARGUTTA 19 - 00187 ROMA  
abi 07601 - cab 03200 - cin O - Codice IBAN CCP: IT 76 O 0760103200000063695001

CCB N° 000400328166 intestato a U.G.L. Unione Generale del Lavoro - VIA MARGUTTA 19  
00187 ROMA - c/o UNICREDIT BANCA DI ROMA - AG.2 RM - VIA MERULANA 15 ROMA

abi 02008 - cab 05005 - cin V - Codice IBAN CCB: IT 86 V 02008 05005 000400328166

CODICE FISCALE: 80197010582.

La presente delega revoca ogni altra precedentemente rilasciata e resta in vigore fino ad eventuale sua disdetta, da comunicare a mezzo lettera raccomandata con A.R.

Luogo e Data \_\_\_\_\_ FIRMA PER ESTESO \_\_\_\_\_

Ricevuta l'informativa sull'autorizzazione dei miei dati personali, ai sensi dell'art.10 della Legge 196/03, consento al loro trattamento nella misura necessaria per il perseguimento degli scopi statutari, nonché consento che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale siano comunicati al datore di lavoro e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento degli obblighi derivanti sia dalla legge che dai contratti collettivi nazionali.

*[Handwritten signatures]*



# Associazione Italiana Sicurezza Sussidiaria

## SCHEMA DI ADESIONE

Il sig. ....

per conto della .....

con sede a ..... prov. ....CAP .....

Via/P.zza ..... n° .....

Tel. .... Fax .....

Cell ..... E-mail .....

P. IVA ..... N° operatori .....

### CONFERMA

1. Di aderire all'A.I.S.S. (Associazione Italiana Sicurezza Sussidiaria).
2. Di aver preso visione, accettato e rispettare lo statuto dell'A.I.S.S.
3. Di conferire rappresentanza di settore all'A.I.S.S.
4. Di informare il proprio organico di ogni iniziativa utile in ambito professionale/lavoristico
5. Di aderire a Fonditalia
6. Si impegna al versamento annuale anticipato della quota di :  
€ 20,00 per ogni lavoratore/operatore dell'agenzia facente richiesta (Minimo € 500,00) a:  
A.I.S.S. – Ass. Italiana Sicurezza Sussidiaria  
Credito Artigiano  
Iban : IT 73 A 03512 03201 0000 0000 3688

7. La presente adesione ha validità fino a revoca scritta

Si allega copia del bonifico .

*Ai sensi dell'articolo 13 del D.Lgs. 30 giugno 2003 n. 196, si informo che i dati raccolti in questo documento vengono inseriti nella banca dati di A.I.S.S. L'A.I.S.S. si riserva il trasferimento dei dati alla Pubblica Amministrazione per le verifiche amministrative e contabili. Responsabile del trattamento dei dati è l'A.I.S.S. Letta l'informativa di cui sopra acconsento all'utilizzo dei dati nelle modalità e con gli scopi sopra indicati*

In fede.

..... li. ....

Timbro e Firma

.....

Da ritornare firmata via fax al n° 0517173934

Sede : Via Delle Baleniere 98 – Roma - P.IVA : 97514120589