

FILCAMS CGIL

FISASCAT CISL

UILT<sub>u</sub>CS UIL



# Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti da Istituti di **VIGILANZA**

ASSIV  
ASSVIGILANZA  
U.N.I.V.

Federsicurezza-Confcommercio

ANCST-LEGACOOP

Federlavoro e Servizi  
CONFCOOPERATIVE

AGCI

Produzione e Servizi di Lavoro

# PRIVATA

**Testo Ufficiale**

Validità dal 1 maggio 2004 al 31 Dicembre 2008



FILCAMS CGIL

FISASCAT CISL

UILTuCS UIL



**Contratto Collettivo  
Nazionale di Lavoro  
per i Dipendenti  
da Istituti di**

**VIGILANZA**

**PRIVATA**

ASSIV  
ASSVIGILANZA  
U.N.I.V.

Federsicurezza-Confcommercio

ANCST-LEGACOOP

Federlavoro e Servizi  
CONFCOOPERATIVE

AGCI

Produzione e Servizi di Lavoro

**Testo Ufficiale**

Validità dal 1 maggio 2004 al 31 Dicembre 2008





## Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO - DIVISIONE VII

### VERBALE ACCORDO

Il giorno 6 dicembre 2006 presso il Ministero del lavoro e della Previdenza Sociale, alla presenza della Sottosegretaria Rosa Rinaldi assistita dalla dott.ssa Barbara Pettine, dal dott. Ferruccio Nobili e dalla dott.ssa Erminia Viggiani

TRA

ASS.I.V. (Associazione Italiana Vigilanza) rappresentata da Cosimo Racco, Gianluca Neri

ASSVIGILANZA (Associazione Nazionale Istituti di Vigilanza Privata) rappresentata da Claudio Moro

UNIV (Unione Nazionale Istituti di Vigilanza) rappresentata da Piergiulio Petrone, Claudio Magon

FEDERSICUREZZA - CONFCOMMERCIO rappresentata da Luigi Gabriele e Annamaria Domenici

ANCST - LEGACOOOP rappresentata da Franco Tumino, Giuseppe Simonazzi

FEDERLAVORO E SERVIZI - CONFCOOPERATIVE rappresentata da Marco Migrone, Raffaele Lauletta, Massimo Stronati

A.G.C.I. P.S.L. (Associazione Generale Cooperative Italiane) rappresentata da Filippo Turi, Nicola Ascalone

FILCAMS CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi) Rappresentata dai sigg.ri: Ivano Corraini (Segr. Generale), Scarpa Maurizio, Bigazzi Sabina, Carmassi Marco, Zucchini Leonardo, Broglia Miriam, Vitaliano Andrea, Minni Cono, Della Giustina Giacomo e Infante Lorenzo

FISASCAT CISL (Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo Servizi) rappresentata da Pierangelo Raineri (Segr. Generale) Pietro Giordano, Matteo Barrella, Amedeo Meniconi

*Amedeo Meniconi*

*Stefano*

*Pietro Giordano*

*Pietro Giordano*

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten signature]*

UILTuCS (Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi) rappresentata da Brunetto Boco (Segretario Generale) Parmenio Stroppa, Bartolo Jozia, Sergio Ariodante

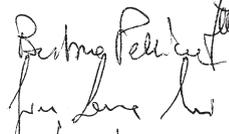
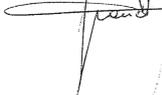
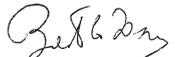
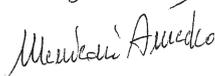
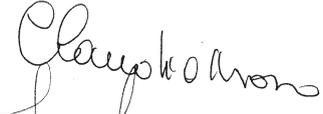
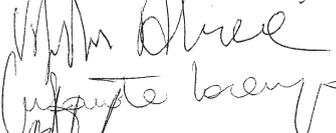
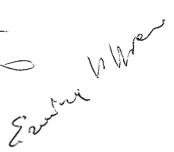
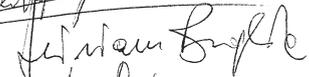
VISTO

- Il CCNL dell'8 gennaio 2002;
- L'accordo di rinnovo firmato il 2 maggio 2006;

SI E' STIPULATO



Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata, composto da 15 titoli e 147 articoli, letti, approvati e sottoscritti.

## SOMMARIO

Visto .....	11
Premessa.....	19
<b>TITOLO I - VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE .....</b>	<b>21</b>
Art. 1 - Sfera di applicazione .....	21
Art. 2 - Validità.....	21
<b>TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI .....</b>	<b>22</b>
<b>Capo 1 - Livello Nazionale .....</b>	<b>22</b>
Art. 3 - Diritti di informazione.....	22
<b>Capo 2 - Strumenti della Bilateralità .....</b>	<b>22</b>
Art. 4 - Commissione Paritetica Nazionale - Compiti .....	22
Art. 5 - Composizione e procedure .....	23
Ente Bilaterale Nazionale.....	24
Art. 6 - Scopi .....	24
Art. 7 - Funzionamento delle relazioni sindacali .....	28
Art. 8 - Contributo di assistenza contrattuale.....	28
<b>Capo 3 - Contrattazione integrativa di secondo livello .....</b>	<b>29</b>
Livello territoriale.....	29
Art. 9 - Diritti di informazione.....	29
Art. 10 - Contrattazione Integrativa e materie demandate .....	29
Art. 11 - Composizione delle controversie- Procedure.....	31
Art. 12 - Collegio Arbitrale .....	32
Art. 13 - Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali ....	34
Art. 14 - Diritti di informazione.....	34
Art. 15 - Contrattazione aziendale o interaziendale.....	35
<b>TITOLO III - ATTIVITÀ SINDACALI .....</b>	<b>35</b>
Art. 16 - Dirigenti Sindacali nazionali e provinciali delle R.S.A. e delle R.S.U.....	35
Art. 17 - Permessi retribuiti.....	36
Art. 18 - Diritto di affissione.....	36
Art. 19 - Permessi non retribuiti.....	36
Art. 20 - Referendum .....	37
Art. 21 - Assemblee.....	37
Art. 22 - Delegato aziendale.....	37
Art. 23 - Contributi Associativi Sindacali .....	38
<b>TITOLO IV - TUTELE E GARANZIE.....</b>	<b>38</b>
Art. 24 - Sicurezza sul lavoro.....	38
Art. 25 - Cambio di Appalto e/o affidamento di servizio .....	39
Art. 26 - Condizioni per attivare la procedura .....	40

Art. 27 - Modalità di attivazione e di espletamento della procedura....	40
<b>Capo 2 - Previdenza integrativa</b> .....	41
Art. 28 - Previdenza Integrativa .....	41
Art. 29 - Assistenza sanitaria integrativa.....	43
Art. 30 - Pari opportunità .....	44
<b>TITOLO V - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE</b> .....	45
<b>Capo 1 - Norme generali</b> .....	45
Art. 31 - Classificazione.....	45
Ruolo del personale tecnico-operativo .....	46
Art. 32 - Mutamenti di mansioni.....	48
<b>Capo 2 - Norme speciali per i Quadri</b> .....	49
Art. 33.....	49
<b>Capo 3 - Norme speciali per produttori ed esattori</b> .....	50
Art. 34.....	50
<b>TITOLO VI - MERCATO DEL LAVORO</b> .....	51
<b>Capo 1 - Apprendistato</b> .....	53
Art. 35 - Sfera di applicazione .....	54
Art. 36 - Limiti di età .....	55
Art. 37 - Assunzione.....	55
Art. 38 - Percentuale di conferma .....	55
Art. 39 - Metodologie applicative .....	55
Art. 40 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato .....	56
Art. 41 - Obblighi del datore di lavoro .....	57
Art. 42 - Doveri dell'apprendista .....	57
Art. 43 - Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante .....	58
Art. 44 - Formazione: durata.....	58
Art. 45 - Formazione: contenuti.....	59
Art. 46 - Durata .....	59
Art. 47 - Tutor .....	60
Art. 48 - Trattamento normativo .....	60
Art. 49 - Trattamento economico .....	61
Art. 50 - Malattia.....	61
Art. 51 - Rinvio alla legge.....	62
<b>Capo 2 - Tempo determinato</b> .....	62
Art. 52 - Contratto a tempo determinato.....	62
Art. 53 - Somministrazione di lavoro a tempo determinato .....	63
Art. 54 - Monitoraggio .....	63
<b>Capo 3 - Lavoro a tempo parziale</b> .....	64
Art. 55 - Definizione e disciplina del rapporto a tempo parziale .....	64

Art. 56 - Elementi e durata del rapporto a tempo parziale .....	65
Art. 57 - Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale .....	65
Art. 58 - Relazioni sindacali aziendali .....	66
Art. 59 - Clausole elastiche del rapporto di lavoro a tempo parziale ...	66
Art. 60 - Denuncia del patto di prestazione lavorativa in regime di clausola elastica .....	67
Art. 61 - Lavoro supplementare .....	67
Art. 62 - Registro del lavoro supplementare .....	68
Art. 63 - Principio di non discriminazione e di proporzionalità .....	68
Art. 64 - Mensilità supplementari – Tredicesima e quattordicesima ...	69
Art. 65 - Condizioni di miglior favore .....	69
Art. 66 - Rinvio alla legge .....	70
Art. 67 - Part time post-maternità .....	70
<b>TITOLO VII - RAPPORTO DI LAVORO</b> .....	70
<b>Capo 1 - Assunzione</b> .....	70
Art. 68 - Norme e documentazione per l'assunzione.....	70
Art. 69 - Periodo di prova .....	72
Art. 70 - Risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova.....	72
<b>TITOLO VIII - ORARIO DI LAVORO</b> .....	72
Art. 71 - Norme generali .....	72
Art. 72 - Riposo giornaliero .....	74
Art. 73 - Riposo settimanale .....	74
Art. 74 - Pause .....	75
Art. 75 - Ciclo continuo .....	75
Art. 76 - Sistema 5+1 .....	76
Art. 77 - Sistema 6 + 1 + 1 .....	77
Art. 78 - Flessibilità.....	77
Art. 79 - Straordinario .....	78
Art. 80 - Informazioni sul lavoro straordinario.....	78
Art. 81 - Banche delle ore .....	79
Art. 82 - Permessi non fruiti .....	79
Art. 83 - Orario di lavoro del ruolo Amministrativo.....	80
<b>TITOLO IX - PERMESSI, FERIE, FESTIVITÀ E CONGEDI</b> .....	80
<b>Capo 1 - Permessi</b> .....	80
Art. 84 - Permessi Annuali .....	80
<b>Capo 2 - Ferie</b> .....	81
Art. 85 - Durata delle ferie .....	81
Art. 86 - Retribuzione e programmazione delle ferie .....	82
Art. 87 - Risoluzione del rapporto di lavoro .....	82
<b>Capo 3 - Festività</b> .....	82

Art. 88 - Festività nazionali e infrasettimanali.....	82
Art. 89 - Retribuzione delle festività.....	83
<b>Capo 4 - Congedi</b> .....	84
Art. 90 - Norma generale .....	84
Art. 91 - Congedo matrimoniale .....	84
Art. 92 - Permessi retribuiti lavoratori .....	84
Art. 93 - Permessi retribuiti a lavoratori studenti per esami.....	85
Art. 94 - Congedi per eventi e cause familiari retribuiti.....	86
Art. 95 - Permessi per handicap.....	86
Art. 96 - Permessi per donatori di sangue.....	88
Art. 97 - Permessi per i famigliari di un tossicodipendente .....	88
Art. 98 - Congedi famigliari non retribuiti.....	88
<b>TITOLO X - MISSIONE E TRASFERTA</b> .....	90
Art. 99 - Missione e trasferta .....	90
Art. 100 - Rimborso spese.....	90
<b>TITOLO XI - DOVERI DEL PERSONALE</b>	
<b>E NORME DI COMPORTAMENTO</b> .....	91
Art. 101 - Norme generali .....	91
Art. 102 - Sospensione cautelare.....	92
Art. 103 - Ritiro patente .....	93
Art. 104 - Provvedimenti disciplinari.....	93
<b>TITOLO XII - TRATTAMENTO ECONOMICO</b> .....	93
Art. 105 - Retribuzione normale .....	93
Art. 106 - Salario unico nazionale (Paga base tabellare conglobata) ...	93
Art. 107 - Indennità di contingenza .....	95
Art. 108 - Indennità relative ai servizi prestati .....	95
Art. 109 - Indennità di vacanza contrattuale .....	97
Art. 110 - Terzi elementi retributivi .....	97
Art. 111 - Scatti di anzianità .....	97
Art. 112 - Retribuzione di fatto .....	98
Art. 113 - Modalità per il calcolo e la corresponsione della retribuzione....	99
Art. 114 - Prospetto Paga .....	99
Art. 115 - Paga giornaliera e oraria.....	100
Art. 116 - Maggiorazione per lavoro: Festivo - Straordinario .....	100
Art. 117 - Mensilità supplementari - (13ma e 14ma) .....	100
Art. 118 - Indennità di cassa e/o maneggio denaro .....	101
Art. 119 - Divisa e l'equipaggiamento.....	101
Art. 120 - Rinnovi: decreto Guardia Giurata - porto d'armi e tassa tiro a segno.....	102
Art. 121 - Assistenza legale.....	102

<b>TITOLO XIII - SOSPENSIONE DELLE PRESTAZIONI</b> .....	102
<b>Capo 1 - Malattia</b> .....	102
Art. 122 - Malattia.....	102
Art. 123 - Visite di controllo .....	103
Art. 124 - Retribuzione.....	103
Art. 125 - Conservazione del posto di lavoro .....	104
<b>Capo 2 - Infortuni</b> .....	105
Art. 126 - Obbligo di iscrizione all’Inail .....	105
Art. 127 - Conservazione del posto - Retribuzione.....	105
Art. 128 - Assicurazioni .....	106
Art. 129 - Normativa .....	107
Art. 130 - Adozione e/o affidamento .....	109
Art. 131 - Diritto alla conservazione del posto e divieto di licenziamento	110
Art. 132 - Astensione dal lavoro e permessi per assistenza al bambino ....	110
Astensione facoltativa.....	115
Art. 133 - Astensione obbligatoria e facoltativa della madre.....	116
Art. 134 - Astensione del padre.....	116
Art. 135 - Allattamento .....	116
Art. 136 - Comunicazioni della lavoratrice.....	117
Art. 137 - Richiamo alle armi - Servizio civile.....	117
<b>TITOLO XIV - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO</b> .....	117
Art. 138 - Recesso .....	117
Art. 139 - Preavviso .....	117
Art. 140 - Licenziamento per giusta causa.....	118
Art. 141 - Anzianità di servizio.....	119
Art. 142 - Trattamento di fine rapporto.....	119
<b>TITOLO XV</b> .....	122
Art. 143 - Una tantum .....	122
Art. 144 - Decorrenza e durata.....	123
Art. 145 - Procedure per il rinnovo del CCNL .....	123
Art. 146 - Procedura per la composizione delle controversie collettive.....	124
Art. 147 - Distribuzione del contratto .....	124
ALLEGATO 01 - Statuto dell’Ente Bilaterale Regionale .....	125
ALLEGATO 02 - Accordo per la Costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie.....	132
ALLEGATO 02/A - Lega Nazionale Cooperative e Mutue, Confederazione Cooperative italiane, Associazione Generale Cooperative Italiane - Protocollo d’intesa per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie.....	145

ALLEGATO 03 - Accordo applicativo del D.lgs. 626/94 .....	155
ALLEGATO 04 - Accordo nazionale per la unificazione del punto di contingenza .....	167
ALLEGATO 05 - Accordo nazionale per il nuovo punto di contingenza.....	171
ALLEGATO 06 - Anticipazione sull'indennità di anzianità .....	172
ALLEGATO 07 - Priorità per la concessione di anticipazioni del TFR ...	173
ALLEGATO 08 - Accordo apprendistato .....	177
ALLEGATO 09 - Licenziamenti collettivi .....	189
ALLEGATO 10 - Convenzione per la riscossione dei contributi di assistenza contrattuale COASCO (ASSIV) .....	191
ALLEGATO 10/A - Convenzione per la riscossione dei contributi di assistenza contrattuale COASCO (UNIV).....	192
ALLEGATO 10/B - Convenzione per la riscossione dei contributi di assistenza contrattuale COASCO (ASSVIGILANZA).....	193
ALLEGATO 10/C - Convenzione per la riscossione dei contributi di assistenza contrattuale COASCO (COOPERAZIONE) .....	194
ALLEGATO 11 - Legge 11 Maggio 1990 n. 108 - Disciplina dei licenziamenti individuali.....	195
ALLEGATO 12 - Legge 20 Maggio 1970 n. 300.....	200
ALLEGATO 13 - Legge 29 Maggio 1982 n. 297.....	220
ALLEGATO 14 - Legge 108/90 - Pari opportunità.....	231
ALLEGATO 15 - Circolare applicativa Legge 66.....	242
ALLEGATO 16 - Verbale di accordo - Certificazione liberatoria.....	248
ALLEGATO 17 - Avviso comune sul settore Vigilanza privata.....	252
ALLEGATO 18 - ASSIV - Riconoscimento allegati del CCNL Vigilanza privata.....	256

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA**

Il giorno 2 maggio 2006, in Roma

### **Tra**

**L'Associazione Italiana Vigilanza -ASS.I.V.**, rappresentata dalla Commissione Sindacale composta dai Signori:

- Cosimo Giuseppe Racco, Giuseppe Menegazzi, Giovanni Pollicelli, Maria Cristina Urbano, Angelo Ardovino e dalla Giunta di Presidenza composta dai Signori:

- Matteo Balestrero (Presidente), Giuseppe Menegazzi, Giuseppe Savio, Gianluca Neri, Maria Cristina Urbano, Bruno Viglione, Raffaele Zane

**L'Associazione Nazionale Istituti di Vigilanza Privata – ASSVIGILANZA**, con la presenza di Federsicurezza – Confcommercio, rappresentata dalla Commissione Sindacale composta dai Signori:

- Claudio Moro (Presidente), Domenico Costante, Maurizio Fornasari, Giuseppe Monti, Sergio Talini

**L'Unione Nazionale Istituti di Vigilanza – UNIV**, rappresentata dal Presidente Pier Giulio Petrone e dalla Commissione Sindacale composta dal suo Presidente Giovanni Claudio Magon, da Giovanna Guido, Salvatore Finazzo, Paolo Luraschi e Sergio Sansone e con la presenza di Federsicurezza - Confcommercio, rappresentata dal Presidente Luigi Gabriele, da Anna Maria Domenici e Salvatore Piccione

**L'ANCST - LEGACOOP** rappresentata dal Presidente Franco Tumino, dal Responsabile Relazioni Industriali Carlo Marignani, assistiti da Giuseppe Simonazzi

**FEDERLAVORO E SERVIZI - CONFCOOPERATIVE**, rappresentata dal Presidente Massimo Stronati, dal Direttore Mario Troisi, da Marco Mingrone, Raffaele Lauletta, Giorgio Baiardi e assistiti dal Responsabile delle Relazioni Industriali di Confcooperative Sabina Valentini

**L'Associazione Generale Cooperative Italiane -- A.G.C.I** - Produzione e Servizi di Lavoro, rappresentata dal Presidente Olga Eugenia Pegoraro, dal responsabile del settore Nicola Ascalone, assistiti da Filippo Turi dell'Ufficio Relazioni Industriali AGCI

## E

**la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi (FIL-CAMS - CGIL)**, rappresentata dai Signori:

Corraini Ivano Segretario Generale, Scarpa Maurizio Segretario, Mazziotta Manlio Responsabile del settore, Abbonizio Marzia, Agassini Silvia, Agliardi Paolo, Albanella Luisa, Alberti Donatella, Aliberti Antonella Angelini Dalida, Anile Ucia, Antonioli Maura, Argioli Miriam, Autieri Maria Stella, Ayala Donatella, Bainsi Giuliana, Banella Ivo, Barera Franco, Battaglia Anna Donata, Bau' Sergio, Bazzichetto Claudio, Bernardini Cinzia, Besenzoni Gianfranco, Bigazzi, Sabina, Biolcati Lauro, Bracone Sonia, Broglia Miriam, Brotini Luisella, Bruni Denis, Camellini Elisa, Campa Rocco, Campanile Pasquale, Campari Ramona, Canepa Piero, Canovaro Patrizia, Capaccioli Franco, Capponi Fabio, Caravella Carmelo, Caridi Samantha, Carlini Lori, Carlotti Marielena, Carnevale Maddalena, Carpino Giovanni, Casagrande Ezio, Cattaneo Federica, Cetti Pierluigi, Carlo Giovanni, Codonesu Sergio, Consolini Alessandra, Conte Daniela, Coppini Luigi, Corazzesi Luigi, Croci Claudio, Cuntro' Anna, Damely Melodia Nadia, D'aquanno Silvio, D'avolio Isabella, De Filippis Nicola, De Filippo Antonio, De Rocco Elena, Decicco Giuseppe, Del Caro Paolo, Del Papa Loretta, Della Volpe Carla, Di Meglio Enzo, Di Pietro Claudio, Di Priolo Franco, Dossi Claudio, Fanzecco Simona, Fassina Sergio, Fattini Romano, Fellegara Fulvio, Ferrazzi Fabrizio, Ferrini Marcello, Ferro Elena, Franceschini, M. Antonia, Franceschini, Franco, Frasnani Loredana, Gabriell, M. Grazia, Galati Mario, Gangemi Franco Genovese Monica, Ghiaroni Patrizia, Giannessi Laura, Giupponi Zaverio, Go-

voni Marzio, Guadagnini Daniela, Guglielmi Gabriele, Infante Lorenzo, Khakpour Reza Hamid, Lelli Danilo, Libri Aldo, Lorusso Giuseppe, Losio Renato, Lozzi Renata, Maffezzoli Dora, Maggio Maria, Mangili Mario, Manocchio Maria, Marcelli Sabatino, Marconi Piero, Maresca Domenica, Mاسotti Maura, Mattioli, Sandro, Meditiero Giuseppe, Melotti Massimo, Merlo Lucia, Meschieri Marinella, Messineo Armando, Minni' Cono, Montani Giusi, Morgese Gaetano, Morini Silvana, Moscagiuri Antonio, Nesi Carmine, Nocco Marilina, Nonino Roberto, Nozzi Massimo, Orsi Michele, Pampersi Alessia, Pancellini Paola, Papagna Mario, Pellegrini Susanna, Pepe Calogero, Peracchia Corrado, Perin Bruno, Pestelli Sergio, Petrella Massimo, Pezzotti Vittorio, Pinna Salvatore, Pizzamiglio Santino, Ponti Licia, Pozzi Tiziano, Pugliese Teresa, Rastelli Bruno, Ricchetti Daniela, Ricci Loretto, Romeo Carmelo, Ronco Cristina, Rossi Mauro, Rossi Marco, Sardyko Wioletta, Scarnati Luigi, Scattolin Italia, Schiavone Vito, Serafini Egidio, Sesena Cristian, Sgargi Walter, Silvestro Giuseppe, Simoncini Gabriele, Simula Stefano, Spelta Carla, Speriani Giovanni, Stornaiuolo Rosario, Suberati Massimiliano, Susini Cristiana, Tagliati Veronica, Talenti Enrico, Tanzi Paola, Taratufolo Manuela, Tasinato Luigino, Terenzi Antonio, Testa Emilio, Vanoli Giorgio, Veirana Fulvia, Vennettillo Gino, Viero Gino, Vitagliano Andrea, Vitolo Maria, Walzl Christine, Zanardi Guido, Zapparoli Roberto, Zerlotti Caterina, Zilocchi Gianluca, Zucchini Leonardo.

**La Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo – FISASCAT/CISL** – rappresentata dal Segretario Generale Pierangelo Raineri, dai Segretari Nazionali, Pietro Giordano, Mario Piovesan, Giovanni Pirulli, Rosetta Raso e da: Dario Campeotto, Salvatore Falcone, Alfredo Magnifico, Antonio Michelagnoli, Daniela Rondinelli, dell'Ufficio Sindacale unitamente ad una delegazione trattante composta da: Hansjoerg Adami, Giovanni Agostini, Antonio Albiniano, Cecilia Andriolo, Giuseppe Arcieri, Luigi Arrigoni, Jairo Luis Attanasio, Giuliana Baretti, Claudia Baroncini, Matteo Barrella, Dario Battuello, Beatrice Bernini, Alberto Bizzocchi, Cinzia Bonan, Claudio Bosio, Agostino Bottani, Domenico Bove, Lidia Brachelente, Mauro Brinati, Gianfranco Broto, Camillo Buffa, Roberta Cabrelle, Renato Calì, Angela Calò, Gianluca Campolongo, Riccardo Camporese, Giuseppe Cannavina, Leila Caola, Fe-

lice Cappa, Malgara Cappelli, Rosalba Carai, Venera Carasi, Irmo Caretti, Salvatore Carofratello, Ronald Carpenter, Elmina Castiglioni, Antonio Castrignano, Mirco Ceotto, Milena Cesca, Stefania Chirico, Franco Ciccolini, Antonio Cinosi, Alberto Citerio, Celestino Comi, Luigi Conte, Bruno Cordiano, Giuseppe Corona, Roberto Corona, Tina Coviello, Patrizio Cusano, Enrico De Peron, Carla De Stefanis, Adriano Degioanni, Marco Demurtas, Ermanno Di Gennaro, Pancrazio Di Leo, Gennaro Di Micco, Carlo Di Paola, Luca Di Polidoro, Paolo Duriavig, Ulrike Egger, Quinto Fantini, Adalberto Farina, Fabrizio Ferrari, Domenico Ferrigni, Santo Ferro, Francesco Ferroni, Antonio Fiorenza, Ferruccio Fiorot, Ilda Fittipaldi, Giuseppe Foti, Lavinia Francesconi, Loredana Franco, Andrea Gaggetta, Eustachio Gaudiano, Adriano Giacomazzi, Giovanni Giudice, Daniele Grieco, Alessandro Gualtieri, Davide Guarini, Giampiero Guidi, Pietro Ianni, Mario Ianniello, Alessandro Ingrosso, Fortunato Lo Papa, Angela Kalaydijan, Petra Erika Klotz, Miriam Lanzillo, Angela Lazzaro, Maria Viviana Leoni, Carmela Licenziato, Luca Maestripieri, Diego Magnani, Tila Mair, Iride Manca, Gilberto Mangone, Fortunato Mannino, Alessandro Marcelino, Lucio Marchesin, Maurizio Marcolin, Giovanni Marini, Tiziana Mastrangelo, Antonio Mastroberti, Dieter Mayr, Gianfranco Mazza, Renata Mazzacco, Germano Medici, Maria Giovanna Mela, Amedeo Meniconi, Mario Miccoli, Franco Michelini, Cristiano Montagnini, Catia Montagnoli, Biagio Montefusco, Aniello Montuolo, Bice Musocchi, Michele Musumeci, Nicola Nesticò, Stefania Nicoloso, Marco Paialunga, Silvano Pandolfo, Federico Pascucci, Marcello Pasquarella, Simone Pesce, Luigino Pezzuolo, Giorgio Piacentini, Daniela Piermattei, Leonardo Piccinno, Pietro Pizzingrilli, Alberto Pluda, Rita Ponzo, Gualtiero Quetti, Vincenzo Ramogida, Vincenzo Riglietta, Maurizia Rizzo, Tullio Ruffoni, Carlo Russo, Eugenio Sabelli, Maurizio Saja, Mariano Santarsiere, Luciano Santigli, Bruno Sassi, Alessandra Savoia, Santo Schiappacasse, Rolando Sirni, Marco Sismondini, Selena Soleggiati, Francesco Spanò, Carmela Tarantini, Giuseppe Tognacca, Fernando Toma, Filippo Turi, Mauro Urli, Michele Vaghini, Costantino Vaidanis, Elena Maria Vanelli, Maria Teresa Vavassori, Marco Vecchiattini, Eugenio Vento, Marco Verde, Giovanni Zambelli; con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Confederale Annamaria Furlan.

**la Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UIL-TuCS)**, rappresentata dai Signori:

Brunetto Boco Segretario Generale, dal Presidente Raffaele Vanni, dai Segretari Nazionali Emilio Fargnoli, Marco Marroni, Gianni Rodilosso, Parmenio Stoppa; da Antonio Vargiu del Dipartimento Sindacale; dai membri del Comitato Direttivo Nazionale Andreani Paolo, Andrisano Antonio, Ardaù Cristiano, Ariodante Sergio, Aveni Massimo, Baio Pietro, Balato Giuseppe, Bardi Enzo, Bartolomei Pietro, Belletti Giuseppina, Bolognini Marco, Boscaro Luigino, Bove Salvatore, Broglia Roberto, Callegaro Gianni, Cappadona Aldo, Casa Giovanni, Casadei Maurizio, Chisin Grazia, Cieri Nicola, D'Ambrosio Cristina, D'Angelo Mario, D'Angelo Roberto, De Mitri Pugno Luigi, De Punzio Raffaele, Del Zotto Sergio, Della Luna Rocco, Dello Stritto Francesco, Decidue Sergio, Di Martino Francesco, Di Sarno Maria, Djossou Max, Dota Elio, Fallara Roberto, Fanzone Alessandro, Feliciangeli Pietro, Fiorino Gabriele, Flauto Marianna, Franzoni Stefano, Frau Renzo, Fulciniti Caterina, Gazzo Giovanni, Giardina Maria Rita, Giorgio Giovanni, Giunta Stefania, Gregorio Marcello, Guidi Giancarlo, Gullone Luciano, Ierulli Cesare, Iarda Nino, Iozzia Bartolo, La Torre Pietro, La Volta Cosimo, Lombardo Ernesto, Luchetti M.Ermelinda, Lugaresi Claudia, Marchetti Massimo, Merolla Lina, Milandri Maurizio, Morandi Ivano, Moretta Milva, Musu Roberta, Napoletano Antonio, Neri Riberto, Nicotra Nunzio, Nomade Raffaella, Notorio Sergio, Ortelli Francesco, Pace Michele, Pecoraro Gerlando, Pellegrini Aurelio, Petrelli Antonio, Pezzetta Giannantonio, Pilo Bruno, Pittori Arianna, Proietti Paolo, Pucci Rosaria, Regazzoni Maurizio, Rizzo Adalisa, Sama Carlo, Sartori Paolo, Sastri Pasquale, Scardaone Luigi, Scarponi Gianpiero, Sciascia Luciano, Sorgia Elisabetta, Serri Riccardo, Servadio Remigio, Servidei Fabio, Sgrò Giovanni, Silvestro Giuseppe, Sorce Salvatore, Stompanato Espedito, Strazzullo Gennaro, Tamburrelli Michele, Tomasi Gianni, Turchetti Giancarlo, Veronese Ivana, Verrino Antonio, Vurruso Angelo, Zarfati Angelo, Zattoni Giorgio, Zimmari Giuseppe; da una delegazione del Coordinamento Nazionale Guardie Giurate composta da Anastasia Nino, Arcelli Maurizio, Attori Stefano, Belarducci Aldo, Borea Vincenzo, Bortolozzo Mirco, Bosi Patrizia, Botta Enrico, Branco Emanuele, Cacciaguerra Massimo, Campani Luciano, Cappabian-

ca Giuseppe, Carbonella Lino, Cartocci Angelo, Caruso Alberto, Casillo  
Ciro, Cavallo Fabio, Carbone Rocco, Chiatante Nicola, Colla Massimo,  
Cornelli Ettore, Cosco Sebastiano, Currieri Antonio, Daniele Paolo,  
De Amicis Mauro, De Simone Alfredo, De Sio Gennaro, De Vecchis Sil-  
vio, Di Giandomenico Cesare, Di Sarno Carmelo, D'Onofrio Michele, Du-  
ranti Enrico, Duro Luigi, Esposito Oreste, Falcioni Candido, Fariello Fran-  
co, Farina Aniello, Ferrara Maurizio, Ferrara Stellario, Ficarra France-  
sco, Fidanzi Nicola, Foglia Rosario, Gavin Luca, Genio Raffaele, Ghi-  
dotti Gianmarco, Giacalone Vincenzo, Giacobelli Rodolfo, Guarini Mas-  
simo, Guarnaccia Carlo, Infantolino Calogero, Laddaga Angelo, Lai An-  
drea, Liparoti Luciano, Losacco Gianvito, Lupoli Gaetano, Magliola Ser-  
gio, Magliocca Giuliano, Manfredonia Aniello, Marsano Giorgio, Mat-  
tiolo Giuseppe, Mauriello Paolo, Mazzola Dario, Melendez Carlo, Mer-  
curi Marco, Milazzo Pietro, Molino Luca, Nicolosi Carmelo, Pagliaric-  
cio Camillo, Palumbo Salvatore, Pattarino Arturo, Picucci Massimo, Po-  
lito Franco, Proietti Luciano, Ravanetti Dario, Rettore Martino, Ricci Do-  
menico, Rizzo Carlo, Rocca Massimo, Rossato Massimiliano, Rossi Ro-  
berto, Rossi Domiziano, Rumore Antonio, Santi Luciano, Sartorio Gior-  
gio, Schirinzi Marco Fabio, Signorini Antonio, Statti Raffaele, Stazzone  
Carmelo, Strano Giovanni, Trocchia Luca, Turrini Emanuele, Valentino  
Carmine, Venturelli Corrado, Viviano Giuseppe, Vumbaca Giovanni, Zac-  
cari Carlo, Zamprioli Claudio, Zingali Alfredo, Zurlo Giovanni, Zurlo  
Giuseppe, e con la partecipazione della Unione Italiana del Lavoro (UIL)  
nella persona del Segretario Confederale Lamberto Santini.

### **Visto**

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell' 8 Gennaio 2002, ed il re-  
lativo Accordo di rinnovo siglato il 2 Maggio 2006

### **si è stipulato**

il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti da Isti-

tuti di Vigilanza Privata, 2004/2008 comprensivo del primo e secondo biennio nel rispetto del Protocollo del 23 Luglio 1993, composto da 15 titoli, 147 articoli e n. 18 allegati, letti, approvati e sottoscritti.



## PREMESSA

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

Le parti quindi, auspicando che le future relazioni sindacali siano improntate alla comprensione delle rispettive esigenze, riconfermano l'intendimento di rimuovere ogni ostacolo che si frapponga al necessario sviluppo del settore attraverso una politica di conoscenza ed interventi anche congiunti. In tale prospettiva intendono evidenziare e riconfermare che per opera di vigilanza e custodia di proprietà mobiliari ed immobiliari di cui al Titolo IV del R.D. 1931 n. 773 ed al relativo Regolamento di Attuazione da svolgersi, in via esclusiva, dagli Istituti di Vigilanza Privata a mezzo di Guardie Particolari Giurate loro dipendenti ed in possesso del decreto di nomina a Guardia Particolare Giurata, si intende l'attività di vigilanza, controllo e custodia rivolta a prevenire reati ed evitare danni o pregiudizi alla libera fruizione dei beni di qualsiasi natura, che la legge non riserva, in via esclusiva, alla forza pubblica o a soggetti investiti di pubbliche funzioni.

Del resto tale individuazione è ricompresa nel quadro già definito e fatto proprio dalle Circolari del Ministero dell'Interno n. 559/C.4713.10089.D del 5 luglio 1996 e n. 559/C.314.10089 del 28 settembre 1998 come pure del parere del Consiglio di Stato del 14 luglio 2004, Sez. I, n. 7556/2004.

La corretta individuazione del ruolo della vigilanza privata impone, infatti, il dovere di combattere il fenomeno emergente di indebite occupazioni di consistenti quote del mercato della vigilanza da parte di anomale tipologie di servizi e di figure imprenditoriali estranee al settore e, quindi, a forme di attività concorrenziali incentrate sul dato meramente economico anziché su quello legale tecnico e qualitativo.

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

Il vigente art. 257 R.D. 635/1940 considera la tariffa (*"tabella delle merce-*

di”) all’interno degli obblighi sottesi alla licenza di Pubblica Sicurezza, ne scaturisce, pertanto, che il livello di mercede relativo ad un servizio deve costituire un vincolo, in quanto questo deve necessariamente garantire, anche al fine di tutela dell’ordine e sicurezza pubblica, la remunerazione dei costi necessari al suo approntamento, oltre all’altrettanto irrinunciabile considerazione di un margine di utile, (finalizzato all’autofinanziamento della struttura che resta di natura privatistica, anche in funzione della tutela dell’investimento).

Del resto la voce costi è caratterizzata prevalentemente dal costo del lavoro e dagli adempimenti conseguenti alle determinazioni dei Regolamenti dei Questori.

L’evoluzione del settore richiede inoltre una valorizzazione professionale degli operatori a tutti i livelli.

Gli stessi sono chiamati ad operare in servizi complessi, che richiedono capacità e conoscenze sempre più qualificate, per questo occorrerà coniugare la qualità del servizio all’utenza, con una più adeguata qualificazione e riqualificazione professionale della gestione aziendale e del personale, attraverso appropriate iniziative formative

Le parti ribadiscono l’esigenza di pervenire ad una tariffa e ad un regolamento di servizio omogeneo su base nazionale, così come esplicitato nell’avviso comune allegato al presente C.C.N.L.

## TITOLO I - VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE

### *Art.1 - Sfera di applicazione*

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, il rapporto di lavoro fra tutti gli Istituti, Consorzi e Cooperative di Vigilanza Privata in qualunque forma costituiti ed il relativo personale dipendente, che operano in tutti quei servizi, compiti e categorie di beni mobili ed immobili indicati nell'Avviso Comune sottoscritto tra le parti, che costituisce parte integrante del presente CCNL (allegato 17), nonché alle g.p.g. utilizzate in servizi di vigilanza campestre.

### *Art. 2 - Validità*

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

La sua integrale applicazione, anche per quanto concerne la contrattazione decentrata sottoscritta dalle parti stipulanti il presente CCNL con particolare riferimento a: orario di lavoro, accesso ai servizi dell'Ente Bilaterale, rilascio della relativa certificazione liberatoria, è condizione pregiudiziale per quanto previsto dal Decreto Interministeriale del 27/04/2006 pubblicato in G.U. n. 108 dell'11/05/2006 e dalla Circolare del Ministero dell'Interno n. 557/PAS.7446.100899 (10) dell'1/06/2006 e per il rilascio dell'autorizzazione all'assunzione degli apprendisti.

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

## **TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI**

### **Capo 1 - Livello Nazionale**

#### ***Art. 3 - Diritti di informazione***

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

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

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

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

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

### **Capo 2 - Strumenti della Bilateralità**

#### ***Art. 4 - Commissione Paritetica Nazionale - Compiti***

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

In particolare:

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

#### ***Art. 5 – Composizione e procedure***

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

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

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

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

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

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

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

Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarvisi e, ove ne ricorrano gli estremi, di darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli artt. 411, terzo comma, e 412 c.p.c. e 2113, quarto comma c.c., come modificati dal Decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80 e dal Decreto legislativo 29 ottobre 1998, n. 387. In pendenza di procedura presso la Commissione Paritetica Nazionale, le OO.SS. e le parti interessate non potranno prendere alcun'altra iniziativa sindacale, né legale.

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

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

## **Ente Bilaterale Nazionale**

### ***Art. 6 - Scopi***

L'Ente Bilaterale Nazionale della Vigilanza Privata, disciplinato da apposito Statuto e Regolamento ha i seguenti scopi:

- a) promuovere la costituzione degli enti bilaterali a livello Regionale e coordinarne l'attività, verificandone la coerenza degli statuti con gli sche-

- mi allegati e rilasciando i relativi visti di conformità;
- b) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore della Vigilanza Privata, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
  - c) promuovere, progettare e/o gestire anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
  - d) attivare, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e gestirne, direttamente o in convenzione, la realizzazione;
  - e) promuovere ed attivare, attraverso le iniziative di informazione, necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro, anche attraverso tecnologia informatica;
  - f) favorire, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge 125/91, nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
  - g) ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla legge 936/86 di riforma del CNEL;
  - h) promuovere, anche attraverso sportelli dedicati, lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza sanitaria integrativa, secondo le intese tra le parti sociali nazionali;
  - i) valorizzare in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali della Vigilanza Privata e delle relative esperienze bilaterali;
  - l) individuare ed adottare iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente Bilaterale Nazionale stesso;
  - m) attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale per la Vigilanza Privata.
  - n) elaborare e proporre, alle Istituzioni competenti in materia di Vigilanza Privata (Parlamento, Ministero dell'Interno, Ministero del Lavoro, ecc.) ogni iniziativa atta al miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici e allo sviluppo delle aziende del settore;
  - o) essere uno strumento per un ruolo attivo a livello centrale e periferico qua-

- le interlocutore delle istituzioni competenti in materia di Vigilanza Privata, per la realizzazione di iniziative coerenti alla tipicità del settore e finalizzate al suo miglioramento complessivo;
- p) programmare e organizzare studi e ricerche sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle Parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri annuali di informazione;
  - q) rilasciare la certificazione liberatoria ai singoli istituti di Vigilanza, per la partecipazione agli appalti pubblici e privati, che attestino il recepimento e l'applicazione integrale della contrattazione collettiva nazionale e decentrata stipulata dalle Parti sociali sottoscrittrici il presente contratto (allegati 15 e 16);
  - r) fungere da supporto e da segreteria dell'O.P.N., curando la realizzazione, stampa e diffusione dell'opuscolo-manuale sulla sicurezza per il settore, di cui all'accordo applicativo del DLgs. 626/94 e successive modificazioni ed integrazioni, e della commissione paritetica nazionale;
  - s) costituire una banca dati relativa alla professionalità, con il supporto degli enti bilaterali regionali e di area territoriale affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nel settore. Le risultanze del lavoro svolto saranno presentate nel corso di apposito incontro alle parti stipulanti al fine di consentire, attraverso la sottoscrizione di specifico accordo, l'inserimento delle stesse nel contesto del presente contratto. La medesima procedura potrà essere attivata per l'esame di contributi presentati a livello regionale di nuove figure professionali per le quali consentire l'instaurazione del rapporto di apprendistato;
  - t) valutare l'opportunità di avviare forme di sostegno al reddito sulla base delle future disposizioni legislative in materia di ammortizzatori sociali. A tale scopo potranno anche essere considerate iniziative che favoriscano la predisposizione di progetti di formazione e/o riqualificazione, al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione del lavoro, in sinergia con enti, fondi, e istituzioni che finanziano la formazione;
  - u) fatte salve le competenze della commissione paritetica nazionale, decidere sul-

le controversie derivanti dalle determinazioni degli enti Bilaterali territoriali;  
v) assistere gli Istituti e/o gli Enti e/o le strutture formative nella definizione di piani e/o progetti formativi rilasciando il relativo certificato. La certificazione è riservata esclusivamente ai piani e/o progetti formativi relativi ai dipendenti di Istituti nel rispetto di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2 del presente CCNL;

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

L'Ente Bilaterale Nazionale provvederà al rilascio delle certificazioni e del DURC secondo i criteri di cui agli allegati 15 e 16 del presente CCNL

Gli organi statutari degli Enti Bilaterali Nazionale e Regionale saranno composti pariteticamente dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro stipulanti il presente CCNL.

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

L'Ente Bilaterale invierà periodicamente alle parti sociali, al Ministero dell'Interno e a tutte le Prefetture, gli aggiornamenti del costo del lavoro su base Nazionale, determinati dagli aumenti contrattuali del presente CCNL.

Analogo ruolo svolgeranno gli Enti Bilaterali Regionali, in relazione agli aumenti di costo determinati dalla contrattazione decentrata sottoscritta dalle strutture territoriali delle parti sociali stipulanti il presente CCNL.

L'Ente Bilaterale Nazionale costituirà, se occorre anche con componenti esterni, un Osservatorio che avrà il fine di monitorare il settore della Vigilanza Privata; analoghi Osservatori saranno istituiti presso gli Enti Bilaterali Regionali.

L'Ente Bilaterale Nazionale costituirà una commissione per esprimere il parere di conformità in materia di apprendistato di cui al successivo art. 39 nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2 secondo comma del presente CCNL.

Il comitato esecutivo dell'Ente Bilaterale Nazionale può istituire apposita commissione, con le modalità definite dallo stesso comitato esecutivo, ai fini del rilascio della certificazione liberatoria prevista dalla Circolare del Ministero dell'Interno n. 557/PAS.7446.10089D(10) del 1° Giugno 2006.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE A

Fermo restando quanto stabilito dal successivo articolo 8, vengono fatti salvi gli accordi interconfederali stipulati in materia di formazione tra le Associazioni

zioni del Movimento Cooperativo e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE B

L'Ente Bilaterale Regionale è strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite dalle parti a livello nazionale con appositi Statuto (allegato 1) e Regolamento.

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

#### ***Art. 7 - Funzionamento delle relazioni sindacali***

Per la pratica realizzazione ed il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici di cui al titolo II del presente Contratto e per assicurare, nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'efficienza e l'efficacia del ruolo e delle proprie strutture, ASSIV, ASSVIGILANZA, UNIV, FEDERLAVORO E SERVIZI - CONFCOOPERATIVE, ANCST-LEGA COOP, AGCI-PRODUZIONE SERVIZI DI LAVORO, FILCAMS, FISASCAT, UIL-TuCS, procederanno alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale (CO.AS.CO) ex art. 148, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, comma 1, per il tramite di un Istituto Bancario o tramite specifica convenzione con l'INPS le cui modalità sono definite negli allegati: 10, 10a, 10b, 10c.

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

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

#### ***Art. 8 - Contributo di assistenza contrattuale***

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

- 0,20% calcolato come sopra indicato a carico del lavoratore;
- 0,25% calcolato come sopra indicato a carico del datore di lavoro.

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

Le quote di contributo a carico dei lavoratori dovranno essere mensilmente

versate da tutti i datori di lavoro, unitamente a quelle a proprio carico, secondo quanto previsto dal 1° comma del precedente articolo 7 sul conto corrente che verrà comunicato dalla propria associazione.

Gli istituti non associati verseranno su c/c bancario n. 97985, coordinate IBAN IT82L0100503200000000097985\*, intestato a ENTE BILATERALE NAZIONALE VIGILANZA.

Il mancato versamento del Contributo di Assistenza Contrattuale produce gli effetti previsti nel precedente art. 2. Le Associazioni dei datori di lavoro forniranno l'elenco degli istituti di vigilanza che hanno versato gli importi, nel mese di Maggio per il primo trimestre, nel mese di Agosto per il secondo trimestre, nel mese di Novembre per il terzo trimestre e nel mese di Febbraio per il quarto trimestre.

### **Capo 3 - Contrattazione integrativa di secondo livello**

#### **Livello territoriale**

##### ***Art. 9 - Diritti di informazione***

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

##### ***Art 10 - Contrattazione Integrativa e materie demandate***

E' ammessa la Contrattazione integrativa territoriale tra le Organizzazioni Sindacali Territoriali (Regionali e/o Provinciali) delle parti stipulanti il presente Contratto Collettivo. La stipula di contratti integrativi potrà riguardare esclusivamente le seguenti materie:

a) la definizione delle iniziative relative alle funzioni per le quali è istituito l'Ente Bilaterale ed in particolare di quelle per la formazione e la riqua-

---

\* Dal 1° gennaio 2008 per tutte le operazioni bancarie sarà obbligatoria l'indicazione delle coordinate IBAN.

- lificazione professionale, la cui attuazione è demandata all'Ente stesso. Ciò in relazione alle concrete esigenze territoriali e nelle disponibilità esistenti. Nella definizione delle suddette iniziative si terrà conto delle previsioni dell'UE, nazionali e degli enti locali competenti in materia, al fine di realizzare possibili sinergie;
- b) le azioni a favore del personale femminile, in attuazione della raccomandazione CEE n. 635 del 13 dicembre 1984 e delle disposizioni legislative in tema di pari opportunità uomo-donna;
  - c) l'adozione di diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro, rispetto a quanto previsto dagli artt. 78 e 81;
  - d) la definizione di maggiori percentuali rispetto a quanto stabilito dal presente Contratto;
  - e) la tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori secondo le vigenti disposizioni di legge;
  - f) la disciplina delle voci retributive relative al terzo elemento o elemento aggiuntivo avente la stessa natura, ove esistenti, ed alle eccedenze, eventualmente presenti a livello locale, delle indennità di cui al successivo art. 108;
  - g) i rimborsi spese per divisa, equipaggiamento e altri mezzi e strumenti di proprietà del lavoratore, ove ne sia prescritta l'adozione e l'uso e sempre che non siano forniti dal datore di lavoro al dipendente;
  - h) rimborsi spese di cui all'art.100;
  - i) inserimento di eventuali nuove qualifiche non previste dalla classificazione nazionale del personale;
  - j) indennità di cassa e maneggio denaro, di cui all'art. 118;
  - k) definizione di accordi in materia di mercato del lavoro;
  - l) premio di produzione che dovrà essere correlato agli incrementi di produttività, di qualità e di redditività e legato a specifici parametri oggettivi del settore.
- Le erogazioni di cui al presente punto devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo-previdenziale previsto dalle normative emanate in attuazione del protocollo del 23 luglio 1993. Gli importi corrispondenti al suddetto premio sono variabili, non predeterminati e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e/o contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
- Le parti si danno atto che la contrattazione integrativa, nel rispetto di quanto previsto dal punto 3) del capitolo assetti contrattuali del Protocollo del 23 luglio 1993, si intende integralmente richiamata.

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

### ***Art. 11 - Composizione delle controversie - Procedure***

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del Codice di Procedura Civile, come modificati dal Decreto Legislativo 31/3/1998 n. 80 e dal Decreto Legislativo 29/10/98 n. 387, per tutte le controversie individuali singole o plurime, relative all'applicazione del presente Contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo, da esperirsi nella Commissione Paritetica Provinciale di conciliazione, costituita presso l'Ente Bilaterale o presso la sede di una delle Associazioni Imprenditoriali stipulanti il presente Contratto.

La Commissione di conciliazione provinciale è composta:

- a) per i datori di lavoro, da un rappresentante dell'Associazione di appartenenza o cui abbia conferito mandato competente per territorio;
- b) per i lavoratori, da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale locale firmataria del presente Contratto, della FILCAMS-CGIL, della FISASCAT-CISL o della UILTuCS-UIL, cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.

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

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

Ricevuta la comunicazione, la Commissione Paritetica Provinciale provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine previsto dall'art. 37 del Decreto Legislativo n. 80/98. Il termine previsto dall'art. 37 del Decreto Legislativo n. 80/98 decorre dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da

parte dell'Associazione imprenditoriale o della Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.

La Commissione Paritetica Provinciale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 c.p.c. come modificati dalla Legge n. 533/73 e dai Decreti Legislativi n. 80/98 e n. 387/98.

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

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

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c. come modificati dalla legge n. 533/73 e dal D. Lgs. 80/98 e dal Decreto Legislativo n. 387/98 in sede di Commissione Paritetica Provinciale di conciliazione.

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

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

### ***Art. 12 – Collegio Arbitrale***

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

A tal fine, è istituito a cura delle Associazioni Territoriali, aderenti alle organizzazioni stipulanti, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sul-

le istanze previste al precedente comma. Il Collegio arbitrale competente è quello del luogo in cui è stato promosso il tentativo di conciliazione.

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

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

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

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

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

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

- l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;

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

Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura. I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa a carico della parte soccombente.

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

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

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

### ***Art. 13 - Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali***

Nel caso di controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, ed alla legge 20 maggio 1970, n. 300 (allegato 12), come modificate dalla Legge n. 108/1990 (allegato 11), non derivanti da provvedimento disciplinare, devono ugualmente essere esperiti i tentativi di composizione di cui ai precedenti articoli.

## **Livello aziendale**

### ***Art. 14 - Diritti di informazione***

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

Le strutture sindacali verranno informate inoltre:

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

- su ristrutturazioni aziendali di particolare rilievo.

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

#### ***Art. 15 - Contrattazione aziendale o interaziendale***

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

- a) turni e nastri orari e relativa rotazione del personale tra i vari tipi di servizio;
- b) materie demandate dal D. Lgs 626/94 e successive integrazioni e modifiche;
- c) modalità di svolgimento dell'attività dei patronati;
- d) quanto delegato alla contrattazione dall'art. 20 della legge 300/70;
- e) altri sistemi di distribuzione dell'orario settimanale;
- f) quanto demandato dalla normativa sul Mercato del Lavoro, prevista dal presente CCNL.

### **TITOLO III - ATTIVITÀ SINDACALI**

#### ***Art. 16 - Dirigenti Sindacali nazionali e provinciali delle R.S.A. e delle R.S.U.***

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

- a) di consigli o comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni Sindacali di categoria stipulanti il presente Contratto;
- b) di rappresentanze sindacali costituite ai sensi della legge 300/70;
- c) di rappresentanze sindacali unitarie costituite in applicazione degli accordi sulle R.S.U. (allegati 2 e 2/a).

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

Sino alla costituzione della R.S.U. continuano a trovare applicazione le norme del CCNL 1° Gennaio 1991 riferite alle rappresentanze sindacali aziendali, anche per le nuove diverse attribuzioni di cui al Decreto Legislativo 19 settembre 1994 n. 626/94 ed eventuali successive modifiche.

Il mandato di delegato aziendale di cui al successivo art. 22 e di dirigente sin-

dacale di cui alla lettera b) del 1° comma del presente articolo, conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato, non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del Contratto a termine.

#### ***Art.17 - Permessi retribuiti***

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

Le Parti si danno atto della necessità, ai fini del corretto svolgersi del rapporto sindacale, che le nomine vengano effettuate sulla base di effettive esigenze. I dirigenti delle rappresentanze sindacali unitarie di cui alla lettera b) e c) del precedente art. 16 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Il diritto riconosciuto spetta a:

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

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

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

#### ***Art. 18 - Diritto di affissione***

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

#### ***Art. 19 – Permessi non retribuiti***

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

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

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

### ***Art. 20 – Referendum***

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

### ***Art. 21 - Assemblee***

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

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

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

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

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

### ***Art. 22 - Delegato aziendale***

Negli Istituti che hanno da undici sino a quindici dipendenti le Organizzazioni Sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un delegato

aziendale, su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro.

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

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

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

### ***Art. 23 - Contributi Associativi Sindacali***

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

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

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

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

## **TITOLO IV - TUTELE E GARANZIE**

### **Capo 1 - Sicurezza sul lavoro**

#### ***Art. 24 - Sicurezza sul lavoro***

Viene confermata la centralità del CCNL in merito alle soluzioni che verranno individuate ed alle metodologie riguardanti le relazioni sindacali previste negli accordi applicativi del Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626, parti integranti del presente Contratto (*allegato 3*).

L'O.P.N. provvederà a definire un manuale sulla sicurezza sul lavoro che sarà realizzato e diffuso dall' E.BI.N.VI.P.

Ai sensi degli artt. 21 e 22 del D.Lgs. 626/94 all'E.BI.N.VI.P. viene assegnato il compito di orientare e promuovere iniziative informative e formative nei confronti dei lavoratori.

### ***Art.25 – Cambio di appalto e/o affidamento di servizio***

#### **Premessa**

Le parti ritengono che per la qualificazione dell'attività di vigilanza a mezzo di guardie giurate, disciplinata dal presente CCNL, è necessario adottare misure al fine di conseguire l'obiettivo di favorire, nel settore, la salvaguardia occupazionale per gli operatori che abbiano acquisito una specifica qualificazione professionale, in linea con le direttive in ordine alla qualità dei servizi.

#### **Rilevato:**

- che l'affidamento di importanti servizi di vigilanza, per la consistenza numerica del personale da impiegare, comporta la possibilità di cambio d'appalto e/o affidamento di servizio a seguito dell'espletamento di procedure di gara;
- che con il cambio di appalto e/o affidamento di servizio si possono determinare esuberi occupazionali per l'azienda che ha perduto il servizio;
- che ciò comporta la dispersione di professionalità tecnica ed operativa acquisita e la perdita di occupazione, con le conseguenti problematiche e costi collettivi sociali;

le parti convengono di proporre l'inserimento nei bandi di gara, a partire dagli appalti pubblici, di clausole che prevedano l'applicazione della norma contrattuale relativa alla salvaguardia delle professionalità acquisite ed alla tutela dell'occupazione esistente. Di conseguenza decidono di trasmettere alle Direzioni Provinciali del Lavoro e Prefetture nei singoli territori, il presente CCNL nella parte che regola le procedure da attivare, in caso di cambio d'appalto e/o affidamento di servizio, per evitare ricadute occupazionali di rilevante impatto sociale e la dispersione di professionalità acquisite con formazione ed addestramento professionale.

Il mancato rispetto delle eventuali determinazioni scaturite dall'attivazione

delle procedure previste in questo articolo e nei successivi, sarà considerata mancata applicazione del CCNL stesso.

#### ***Art. 26 - Condizioni per attivare la procedura***

Con il presente CCNL si intende regolamentare la materia dei cambi di appalto e/o affidamento di servizio relativi a servizi di vigilanza sia con Enti Pubblici che privati.

Le condizioni per attivare la procedura sono:

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

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

#### ***Art. 27 - Modalità di attivazione e di espletamento della procedura.***

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

- il numero totale dei dipendenti in servizio e l'utilizzo medio degli strumenti della banca delle ore e dello straordinario nell'ultimo semestre; ciò al fine di dimostrare che la perdita dell'appalto ha notevoli ripercussioni sui conti economici dell'azienda;
- l'appalto e/o affidamento di servizio perso e la sua precedente durata temporale (durata che non può essere inferiore ad un anno);
- le ore di servizio da capitolato ed il conseguente numero di guardie giurate in esubero;
- eventuali ulteriori condizioni dell'appalto significative per individuare le

- figure professionali interessate diverse dalla semplice guardia giurata;
- eventuali procedure di ricorso ad ammortizzatori sociali o di riduzione di personale operate negli ultimi due anni;
  - il numero medio di guardie giurate, suddivise per livello di inquadramento, utilizzate sull'appalto nel periodo precedente gli ultimi sei mesi.

La comunicazione dovrà essere trasmessa per conoscenza alla Direzione Provinciale del lavoro, alla Prefettura, alla Questura, all'Ente pubblico o privato che ha effettuato l'appalto, alle OO.SS. territoriali, all'impresa che si è aggiudicata l'appalto e/o affidamento di servizio ed alle Associazioni di categoria di appartenenza.

Ove con il confronto, così disciplinato, non sia possibile raggiungere un'intesa tra le parti, la richiesta di incontro e mediazione sarà inoltrata con le stesse procedure alla Direzione provinciale del Lavoro.

La Direzione Provinciale del Lavoro entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta, acquisite se necessario, ulteriori documentazioni probatorie, fissa la data per un incontro da tenersi entro il termine massimo di 30 giorni dalla richiesta di avvio della procedura.

Nel caso in cui i tempi decorrenti tra la comunicazione di cessazione dell'appalto e l'insediamento dell'azienda subentrante non fossero compatibili con le tempistiche sopraindicate, le procedure di cui sopra dovranno comunque essere espletate prima della data nella quale avviene il cambio di appalto.

In mancanza di accordo, la Direzione Provinciale del Lavoro, in funzione di arbitro, presenti le parti, emana una determinazione che prevede:

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

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

## **Capo 2 - Previdenza integrativa**

### ***Art. 28 - Previdenza Integrativa***

Le Parti stipulanti, in considerazione di quanto disposto dal D.Lgs n.124 del 21 aprile 1993 e successive modificazioni ed integrazioni, in materia di disciplina

delle forme di previdenza per l'erogazione di trattamenti pensionistici complementari e non, al fine di sviluppare un sempre più elevato livello di copertura previdenziale a favore dei lavoratori dipendenti da aziende del settore Vigilanza Privata, convengono di attivare la Previdenza Integrativa del settore Vigilanza.

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

L'associazione al Fondo dei lavoratori avverrà mediante adesione volontaria, secondo forme e modalità da definire e potrà riguardare tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato con Contratto a tempo pieno o a tempo parziale, nonché con Contratto di apprendistato, classificati in uno dei livelli di cui al CCNL della Vigilanza, nonché quelli appartenenti alla categoria Quadri. Le parti concordano le seguenti entità di contribuzione per ogni lavoratore aderente:

- una quota di pertinenza dell'impresa nella misura dello 0,50% della retribuzione utile per il computo del TFR;
- una quota di pertinenza del lavoratore nella misura dello 0,50% della retribuzione utile per il computo del TFR;
- una quota di TFR maturato nell'anno nella misura del 50% dello stesso, salvo quanto previsto dalla legislazione vigente per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28.4.1993.

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

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

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

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

getti operanti nel settore.

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

Le parti individuano la funzione di sportello della Previdenza Integrativa della Vigilanza Privata negli Enti Bilaterali Nazionale e Regionali, che assumono il ruolo di supporto alle attività dei Fondi e d'informazione ai lavoratori.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

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

- il fondo di riferimento per la previdenza complementare per i lavoratori degli Istituti di Vigilanza aderenti ad Assvigilanza, UNIV, Assovalori è FONTE;
- il fondo di riferimento per la previdenza complementare per i lavoratori degli Istituti di Vigilanza aderenti ad ASSIV è Marco Polo;
- il fondo di riferimento per la previdenza complementare per i lavoratori delle Cooperative del settore è Cooperlavoro.

Nel caso in cui un Istituto di Vigilanza non sia aderente a nessuna delle Associazioni Imprenditoriali sottoscrittenti il presente CCNL, i lavoratori hanno il diritto di aderire ad uno dei Fondi sopraccitati.

#### ***Art. 29 - Assistenza sanitaria integrativa***

Le parti istituiranno un Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del settore Vigilanza Privata, che risponda ai requisiti previsti dal D.Lgs. 2.9.97, n. 314 e successive modifiche ed integrazioni.

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

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

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

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

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

È dovuta al Fondo una quota una tantum, a carico della azienda, pari a 30 euro per ciascun lavoratore di cui ai precedenti commi 3 e 4 che sarà versata in concomitanza con la retribuzione del mese di ottobre 2006.

Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, territoriali o aziendali già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente accordo, che prevedano l'istituzione di casse o fondi di assistenza sanitaria integrativa. Di conseguenza gli obblighi di natura contrattuale relativi ai suddetti accordi continueranno ad essere assolti secondo le modalità ivi contenute. All'avvio della piena operatività del Fondo a livello nazionale saranno definiti specifici accordi di armonizzazione.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

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

#### ***Art. 30 - Pari opportunità***

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione della Raccomandazione CEE del 13 Dicembre 1984 n. 635, recepita con Legge 10/4/1991 n. 125, e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo-donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale), a favore delle lavoratrici.

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

- a) svolgere attività di studio e di ricerca, nell'ambito del ruolo dell'Osser-

- vatorio sul mercato del lavoro ai vari livelli, anche al fine di acquisire elementi conoscitivi per analizzare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando a tal fine dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro;
- b) verificare la legislazione vigente e le esperienze in materia, anche confrontandole con la situazione degli altri settori a livello nazionale e con le altre situazioni nei Paesi della Comunità Europea;
  - c) predisporre schemi di progetti di Azioni Positive.
- L'eventuale adesione degli Istituti agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il Contratto Nazionale, dei quali le Parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per la fruizione dei benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia. Il gruppo di lavoro di cui al 2° comma del presente articolo si riunirà di norma trimestralmente ed annualmente riferirà sull'attività svolta alle Organizzazioni stipulanti.

## **TITOLO V - Classificazione del Personale**

### **Capo 1 - Norme Generali**

#### ***Art. 31- Classificazione***

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

#### **RUOLO DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO**

##### **Quadri**

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

##### **Primo livello super**

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

##### **Primo livello**

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

##### **Secondo livello**

Contabili con mansioni di concetto, Primanotisti di contabilità, Segretari di

concetto, Programmatori E.D.P., Corrispondenti di concetto, Consegnatari di magazzino con responsabilità amministrativa.

**Terzo livello super**

Interpreti e traduttori.

**Terzo livello**

Contabili, Addetti all'ufficio personale, commerciale e statistico, Stenodattilografi, Fatturisti, Archivistici, Operatori EDP.

**Quarto livello super**

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

**Quarto livello**

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

**Quinto livello**

Dattilografi, Centralinisti, Addetti al magazzino.

**Sesto livello**

Fattorini, Uscieri.

**RUOLO DEL PERSONALE TECNICO-OPERATIVO**

**Quadro**

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

**Primo livello super**

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

**Primo livello**

Ispettori Capi Servizio o Comandanti di Zona (Capitani).

**Secondo livello**

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

**Terzo livello super**

Capi reparto, Capi servizio, Marescialli con effettive funzioni di comando, Capi Officina, Capi centrale operativa, Capi sala conta con più di cinque addetti per turno o con almeno 18 addetti complessivamente.

**Terzo livello**

Capi Squadra, Capi Turno, Capi Zona, Capi Posto, Capi Sezione, Operatore unico di centrale operativa con autonomia decisionale; Responsabili di caveaux, Operai specializzati (meccanici, carrozzieri, elettrauti) Marescial-

li, Brigadieri, Vice Brigadieri; Sergenti Maggiori, Sergenti.

#### **Quarto livello super**

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

#### **Quarto livello**

Guardie particolari giurate, Addetti sala conta, Meccanici qualificati.

#### **Quinto livello**

Guardie particolari giurate dal 13° al 24° mese di servizio, meccanici.

#### **Sesto livello**

Guardie particolari giurate per i primi 12 mesi di servizio, Aiuto meccanico.

La guardia particolare giurata, all'atto dell'assunzione, è inquadrata al VI livello e vi rimane per i primi 12 mesi di servizio.

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

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

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

- a) alla guardia particolare giurata inquadrata ad un livello inferiore al IV° super, che svolge attività di operatore adibito alla centrale operativa, oltre alla normale retribuzione prevista per il livello di appartenenza sarà riconosciuta una indennità oraria pari alla differenza tra la normale retribuzione del IV livello super e quella relativa al livello di appartenenza, di cui al successivo art. 105, aumentata del 38%;
- b) al dipendente inquadrato ad un livello inferiore al III, addetto alla sala conta con più di dieci addetti complessivamente, al quale vengano attribuite anche funzioni di coordinamento, sarà riconosciuta una indennità oraria pari alla differenza tra la normale retribuzione del III livello e quella relativa al livello di appartenenza, di cui al successivo articolo 105, aumentata del 38%;

- c) al dipendente inquadrato ad un livello inferiore al IV livello super, addetto alla sala conta con meno di dieci addetti complessivamente al quale vengano attribuite anche funzioni di coordinamento, sarà riconosciuta una indennità oraria pari alla differenza tra la normale retribuzione del IV livello super e quella relativa al livello di appartenenza, di cui al successivo art. 105, aumentata del 38%;
- d) al personale inquadrato sino al IV livello, addetto a prestare servizio di controllo radiogeno presso i siti aeroportuali è riconosciuta una indennità di funzione pari a 0,30 euro per ogni ora di effettiva prestazione;
- e) al personale inquadrato ad un livello inferiore al III, addetto al coordinamento e responsabilità dei servizi di controllo radiogeno presso i siti aeroportuali, sarà riconosciuta una indennità oraria pari alla differenza tra la normale retribuzione del III livello e quella relativa al livello di appartenenza di cui al successivo art. 105 aumentata del 38%.

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

Alle guardie particolari giurate, di IV e V livello, che svolgono le funzioni di Capo macchina, nei servizi di scorta-trasporto valori, verrà corrisposta un'indennità di € 0,46 dal 1° Aprile 2006 e di € 0,50 dal 1° Gennaio 2007 per ogni ora di effettivo svolgimento della funzione stessa che assorbe, sino a concorrenza, ogni eventuale analogo trattamento già in atto e non è computabile ai fini di alcun altro istituto contrattuale.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

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

#### ***Art. 32 - Mutamenti di mansioni***

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

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

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

avverrà con le norme di cui al successivo art. 111

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

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

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

## **Capo 2 - Norme speciali per i Quadri**

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

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

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

Pertanto:

- a) il Quadro usufruirà di regime di orario di lavoro, in ingresso e in uscita, flessibile e discrezionali in relazione alla riconosciuta autonomia gestionale ed alla responsabilità di ruolo;
- b) il datore di lavoro é tenuto ad assicurare il Quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali;
- c) formazione ed aggiornamento professionale. Al fine di valorizzare l'ap-

- porto professionale dei quadri, volto a mantenere e sviluppare nel tempo la loro partecipazione ai processi gestionali, verranno concordati programmi di aggiornamento professionale; per la partecipazione a tali attività formative, ai Quadri verranno riconosciuti permessi retribuiti;
- e) i Quadri, sono individuati in quelle figure contrattuali, collocate al I livello super, che abbiano tutti i requisiti previsti dal presente articolo. Essi usufruiranno dello stesso trattamento per il periodo di prova e di preavviso;
- f) il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il Quadro a forme di assistenza integrativa, ai fondi di competenza che saranno tassativamente definiti entro il 31/12/2006. I versamenti delle relative quote sia per le aziende che per i Quadri decorreranno dall' 1/01/2007.

### **Capo 3 - Norme speciali per produttori ed esattori**

#### ***Art. 34***

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

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

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

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

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

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

Nel caso che la retribuzione mensile così determinata risulti inferiore al minimo garantito, si fa riferimento a tale minimo per la determinazione della

retribuzione da prendere a base per le mensilità supplementari (13.ma e 14.ma) e per le ferie.

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

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

Nel caso in cui l'indennità di malattia a carico dell'INPS fosse superiore alla normale retribuzione, l'Istituto corrisponderà al lavoratore l'eccedenza. In relazione a quanto previsto dal presente articolo, il datore di lavoro corrisponderà le mensilità supplementari (13.ma e 14.ma) nell'intera misura della normale retribuzione di cui all'art. 105.

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

## **TITOLO VI – MERCATO DEL LAVORO**

### **Premessa**

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

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

Riguardo alla prima questione, l'operatore deve essere:

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

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

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

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

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

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

1. lavoro a tempo determinato;
2. apprendistato professionalizzante;
3. il lavoro somministrato a tempo determinato, per il solo personale amministrativo.

Il presente CCNL intende regolamentare inoltre il lavoro a tempo parziale.

## **Capo 1 - Apprendistato**

### **Premessa**

Le parti, considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con le direttive dell'Unione Europea, alla luce delle nuove normative introdotte, a seguito del Patto per il lavoro del 24 settembre 1996, della legge 19 luglio 1997 n. 196 in materia di promozione dell'occupazione, ed in particolare in adempimento all'art. 16 che disciplina l'apprendistato e al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, riconoscono in tale istituto uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile, in un quadro che consenta di promuovere lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva, anche in considerazione dei processi di trasformazione e di informatizzazione che rendono necessario un costante aggiornamento rispetto alle mutevoli e diversificate esigenze della clientela.

A tal fine le parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze degli Istituti finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;
- c) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

In attesa della completa attuazione della normativa di legge sull'apprendistato e

tenuto conto di quanto previsto dall'art. 49 al comma 5 bis del D.Lgs. n. 276/2003, che rimette ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentativi sul territorio nazionale, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali, le parti convengono quanto contenuto negli articoli successivi.

Le Parti si impegnano a promuovere intese con le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per le parti che la legge ad esse demanda, e assegnano agli enti bilaterali un ruolo primario per il monitoraggio delle attività formative.

Norma transitoria

Agli apprendisti assunti precedentemente alla data di entrata in vigore del presente contratto continueranno ad applicarsi le disposizioni di cui al CCNL 1 Maggio 2001.

### ***Art. 35 - Sfera di applicazione***

L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori sia del ruolo amministrativo che tecnico operativo, di apprendere le mansioni per le quali occorra un certo tirocinio.

Per il personale del ruolo amministrativo e del ruolo tecnico operativo (Guardia Giurata) l'apprendistato è ammesso solo per raggiungere i livelli compresi tra il II e il IV.

Considerato che la legge 196/97 prevede la partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione, le parti convengono che il numero massimo di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di occupare, presso ogni struttura lavorativa provinciale, è pari ad un'aliquota del 15% dei lavoratori a tempo indeterminato occupati presso la medesima unità produttiva con la qualifica per la quale è ammesso l'apprendistato.

Attraverso la contrattazione collettiva di II livello è possibile incrementare del 5% la percentuale massima di apprendisti occupati stabilita al comma precedente, a fronte di una equivalente riduzione del 5% della percentuale massima di contratti a tempo determinato occupati nella medesima unità produttiva di cui al successivo articolo 57 del presente CCNL.

Nelle singole unità produttive che occupino da 6 fino a 15 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per tre lavoratori. Ai sensi ed alle condizioni previste dalla legislazione vigente è possibile in-

staurare rapporti di apprendistato anche con giovani in possesso di titolo di studio post – obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere.

### ***Art. 36 – Limiti di età***

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal titolo VI del Decreto Legislativo 10 settembre 2003 n. 276, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero per il personale del ruolo amministrativo a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003 n. 53.

### ***Art. 37 – Assunzione***

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale previsto dal CCNL.

### ***Art. 38 – Percentuale di conferma***

Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 75% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

### ***Art. 39 – Metodologie applicative***

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata dal piano formativo, predisposto anche sulla base di progetti standard definiti dal presente CCNL, alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale, prevista dall'art. 6, competente per territorio, la quale espri-

merà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

Ai fini del rilascio del parere di conformità, la Commissione è tenuta alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui al precedente art. 38.

Ove la Commissione non si esprima nel termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta; in assenza di Ente Bilaterale, a livello regionale, le Aziende potranno inoltrare la domanda di cui al primo comma all'apposita Commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale.

La Commissione paritetica istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale, esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato, con le modalità di cui al primo comma. Ove la Commissione paritetica in seno all'Ente Bilaterale nazionale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della domanda, la conformità del piano formativo si intenderà acquisita.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare, dopo il parere di conformità rilasciato dall'Ente Bilaterale, entro 5 giorni al competente Centro per l'impiego di cui al Decreto legislativo n. 469/97, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare all'Ente Bilaterale e al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

In rapporto alle specifiche realtà territoriali ed anche in relazione alla regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato, che è rimessa alle Regioni, tra le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni sindacali possono essere realizzate intese diverse. Le predette intese devono essere trasmesse alla competente Commissione Bilaterale degli Enti Bilaterali Territoriali e Nazionale.

#### ***Art 40 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato***

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova azienda, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse

professionalità e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno. Le parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando i limiti massimi di durata.

Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna o interna alla impresa, verrà determinato in conformità alla regolamentazione dei profili formativi, rimessa alle Regioni ed alle Province autonome di Trento e Bolzano, ai sensi dell'articolo 49, comma 5 del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

#### ***Art. 41 - Obblighi del datore di lavoro***

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

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

#### ***Art. 42 - Doveri dell'apprendista***

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;

- c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

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

#### ***Art. 43 - Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante***

Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, in affiancamento, o esterna finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali – di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

#### ***Art. 44 - Formazione: durata***

L'impegno formativo dell'apprendista è determinato per l'Apprendistato professionalizzante in un monte ore di formazione interna o esterna all'Azienda di almeno 120 ore per anno.

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

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

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

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

#### ***Art. 45 - Formazione: contenuti***

Per la formazione degli apprendisti, ai sensi della legislazione vigente, gli Istituti faranno riferimento ai contenuti formativi elaborati dalle parti stipulanti il presente CCNL, di cui all'allegato 8.

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

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

Le attività formative dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti:

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

Quanto sopra nel rispetto del modello elaborato dall'Ente Bilaterale Nazionale. I contenuti, nel rispetto delle leggi vigenti, e le competenze da conseguire mediante esperienze di lavoro, dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

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

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

#### ***Art. 46 - Durata***

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

II livello	40 mesi
III livello e III super	30 mesi
IV livello e IV super	30 mesi
V livello	24 mesi
VI livello (aiuto meccanico)	24 mesi

Ai fini dell'applicazione del presente articolo i datori di lavoro devono essere in possesso dell'autorizzazione rilasciata dalla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale, prevista dall'art. 6, competente per territorio, come previsto dal precedente art. 39.

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

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

#### ***Art. 47 - Tutor***

Le parti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le Istituzioni al fine di ottenere agevolazioni per i lavoratori impegnati in qualità di tutore, ai sensi dell'art. 49, comma 5, lett. e) del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

E' impegno comune definire modalità di svolgimento dell'attività di tutor compatibile con l'organizzazione del lavoro e dei servizi del settore della Vigilanza Privata, anche attraverso l'utilizzo di personale di qualifica superiore in forme collettive di assistenza alla formazione.

#### ***Art. 48 – Trattamento normativo***

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

Le ore di insegnamento di cui alla lettera d) del precedente art. 44, sono comprese nell'orario di lavoro.

Sono fatti salvi, altresì, gli accordi in materia già esistenti alla data di stipula del presente CCNL.

### ***Art. 49 – Trattamento economico***

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

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

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

Per le altre qualifiche, la categoria di inquadramento all'atto dell'assunzione non potrà essere inferiore a più di due livelli dell'inquadramento previsto per i lavoratori impiegati con le stesse qualifiche a cui è finalizzato il contratto con le seguenti modalità di passaggio di livello:

- 1) II livello:
  - dopo 17 mesi passaggio dal III al III super
  - dopo ulteriori 17 mesi passaggio al II livello.
- 2) per i seguenti livelli: III° super, III, IV super, IV (diverso dalla GPG):
  - dopo 12 mesi passaggio al livello superiore
  - dopo ulteriori 12 mesi passaggio al livello finale
- 3) per il V livello:
  - passaggio dopo 12 mesi al livello finale
- 4) per il VI livello:
  - assunzione direttamente al VI livello

È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

### ***Art. 50 - Malattia***

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto:

- a) per i primi tre giorni di malattia e/o infortunio, limitatamente a cinque eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 75% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
- b) in caso di ricovero ospedaliero e per la durata dello stesso, ad un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, fatto

salvo quanto previsto dalla lettera a).  
Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

***Art. 51 – Rinvio alla legge***

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

**DICHIARAZIONE A VERBALE**

Le parti si danno atto che le norme di cui al presente articolo costituiscono nel loro complesso una condizione di miglior favore rispetto a tutti i precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro del settore.

**DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1**

Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per valutare eventuali armonizzazioni.

**DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2**

Le parti si danno altresì atto che nella provincia di Bolzano, Trento e Regione Sicilia l'istituto dell'apprendistato può essere disciplinato da leggi provinciali, regolamenti e contratti provinciali, anche in deroga a quanto previsto dal presente contratto.

**DICHIARAZIONE A VERBALE N. 3**

Il fac simile di richiesta di parere di conformità e di congruità nonché il fac simile di risposta da parte delle commissioni istituite in seno agli enti bilaterali e allegato al presente CCNL sarà presentato dagli istituti del settore agli Enti Bilaterali Nazionali e Territoriale.

**Capo 2 - Tempo determinato**

***Art. 52 - Contratto a tempo determinato***

Ferme restando le ragioni di apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato previste dalla normativa vigente, le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non

potrà superare il 15% dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva provinciale, ad esclusione dei contratti per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Nelle singole unità produttive provinciali che occupino da 6 fino a 15 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per tre lavoratori.

Le imprese forniranno ai lavoratori in forza e all'ente bilaterale informazioni in merito al posto di lavoro, relativi alle mansioni svolte dagli stessi, che si dovessero rendere disponibili a tempo indeterminato nell'ambito della provincia di impiego.

Inoltre le imprese, in caso di assunzione a tempo indeterminato, daranno la priorità, a parità di mansioni, ai lavoratori già assunti con rapporto determinato, il cui contratto sia stato rinnovato almeno una volta, e che sia scaduto nel corso dei 24 mesi precedenti.

Il lavoratore potrà esercitare tale diritto a condizione che manifesti la propria volontà in tal senso entro tre mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

#### ***Art. 53 - Somministrazione di lavoro a tempo determinato***

Ferme restando le ragioni di instaurazione di contratti di somministrazione a tempo determinato previste dalla normativa vigente e la limitazione dell'utilizzo di questa tipologia contrattuale per il solo settore amministrativo, le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare il 5% dell'organico amministrativo a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Nelle singole unità produttive che occupino fino a venti dipendenti amministrativi è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per un lavoratore.

#### ***Art. 54 - Monitoraggio***

In occasione dell'instaurazione di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato, le aziende sono tenute a darne comunicazione scritta all'apposita Commissione costituita presso l'Ente Bilaterale regionale e, su richiesta di questa, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei contratti intervenuti. La Commissione, ove ritenga che

venga a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo degli istituti, ha facoltà di segnalare i casi alle parti stipulanti il presente contratto.

### **Capo 3° Lavoro a tempo parziale**

#### **Premessa**

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

#### ***Art. 55 - Definizione e disciplina del rapporto a tempo parziale***

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

- a) di tipo "Orizzontale", quello in cui la riduzione di orario, rispetto al tempo pieno, è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- b) di tipo "Verticale", quello in relazione al quale risulta previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- c) di tipo "Misto", quello in cui il rapporto di lavoro a tempo parziale si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate ai precedenti punti a) e b).

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

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

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

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

- volontà delle parti;
- priorità del passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni;
- reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
- applicazione delle norme del presente CCNL;
- volontarietà delle parti, in caso di modifica dell'articolazione dell'orario concordata.

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

#### ***Art. 56 - Elementi e durata del rapporto a tempo parziale***

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

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

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

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

#### ***Art. 57 - Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale***

In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o per una corretta interpre-

tazione e applicazione del CCNL, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel numero complessivo dei dipendenti, in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito dal presente CCNL, con l'arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello pieno.

Ai soli fini dell'applicabilità della disciplina di cui al titolo III della Legge 300/70 e successive modificazioni, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.

#### ***Art. 58 - Relazioni sindacali aziendali***

Nel rispetto delle norme contrattuali che disciplinano le relazioni sindacali aziendali, potrà essere esaminata la corretta applicazione dei principi suddetti. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, 1° comma, ultima frase, del D. Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche, il datore di lavoro è tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia e il ricorso al lavoro supplementare.

Ai fini dell'applicabilità della disciplina di cui al titolo III della Legge 300/70 e successive modificazioni, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.

#### ***Art. 59 - Clausole elastiche del rapporto di lavoro a tempo parziale***

Fermo restando l'indicazione nel Contratto di lavoro della distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, al mese e all'anno, il datore di lavoro interessato ha facoltà di variare la sola collocazione temporale della prestazione lavorativa, rispetto a quella inizialmente concordata con il lavoratore. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, ai sensi del precedente comma prevede:

- a) il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso un patto scritto; nel patto dovrà essere fatta menzione della data di stipula, della possibilità di denuncia di cui al successivo art. 60 delle modalità di esercizio della stessa, nonché di quanto qui previsto in merito;
- b) il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto di cui al precedente punto a) e l'esercizio da parte dello stesso del diritto di ripensamento di cui al successivo art. 60 non possono costituire in nessun caso gli estremi di giustificato motivo di licenziamento;

- c) la variazione temporale della prestazione lavorativa, di cui al primo comma del presente articolo è ammessa esclusivamente quando il rapporto di lavoro a tempo parziale sia stipulato a tempo indeterminato e, nel caso di assunzione a termine, limitatamente a quelle previste dall'articolo 1, comma 2, lettera b), della Legge 18/04/1962 n. 230;
- d) l'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare, totalmente o parzialmente, la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale, comporta un preavviso di 10 (dieci) giorni.

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

#### ***Art. 60 - Denuncia del patto di prestazione lavorativa in regime di clausola elastica***

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

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

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

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

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

#### ***Art. 61 - Lavoro supplementare***

Per lavoro supplementare si intende quello prestato su base volontaria fino

al raggiungimento dell'orario di lavoro come fissato al comma successivo. Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari. Il tetto massimo di ore supplementari consentito è stabilito nella misura di 120 ore annue.

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

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

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

#### ***Art. 62 - Registro del lavoro supplementare***

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

#### ***Art. 63 - Principio di non discriminazione e di proporzionalità***

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

- retribuzione oraria;
- durata del periodo di prova;
- ferie annuali;
- astensione obbligatoria e facoltativa per maternità;
- periodo di conservazione del posto per malattia, infortuni e malattie professionali;
- norme sulla tutela della sicurezza;
- formazione professionale;
- accesso ai servizi sociali della struttura lavorativa;
- i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della legge 300/70 e successive modificazioni.

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

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

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

#### ***Art. 64 - Mensilità supplementari – tredicesima e quattordicesima***

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

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

#### ***Art. 65 - Condizioni di miglior favore***

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

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

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

### ***Art. 66 - Rinvio alla legge***

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

### ***Art. 67 – Part time post-maternità***

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del 3 per cento della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore.

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

## **TITOLO VII - RAPPORTO DI LAVORO**

### **Capo 1 - Assunzione**

#### ***Art. 68 - Norme e documentazione per l'assunzione***

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

Ai sensi della Circolare del Ministero dell'Interno n. 559/C. 15422/10089 D del 10 ottobre 1985 e successiva 559/C. 3446 D del 07 marzo 1997, poiché l'aspirante Guardia Particolare Giurata, anche se formalmente assunto, non può svolgere le mansioni di sua competenza e quindi non potrà essere impiegato in servizio fino all'ottenimento del Decreto Prefettizio e del relativo porto d'arma, la retribuzione decorre dal primo giorno di effettivo servizio e, pertanto, ne consegue che l'anzianità utile al computo degli istituti contrattuali decorrerà anch'essa dal primo giorno di effettivo servizio.

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

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

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

- 1) carta d'identità o documento equipollente;
- 2) titolo di studio (fotocopia autenticata);
- 3) diploma o attestato di partecipazione a corsi di addestramento specifici frequentati;
- 4) codice fiscale;
- 5) documenti specifici richiesti da disposizioni di legge, apposito decreto prefettizio di nomina e relativa licenza di porto d'arma per guardia particolare giurata, per il personale del ruolo tecnico-operativo.

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

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

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

### ***Art. 69 - Periodo di prova***

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

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

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

La riduzione è calcolata secondo la seguente tabella:

Periodo di stage	Riduzione
2 mesi	10 giorni
4 mesi	20 giorni
6 mesi	30 giorni

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

***Art. 70 - Risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova***

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

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

## **TITOLO VIII - ORARIO DI LAVORO**

***Art. 71 - Norme generali***

Visto quanto previsto dal decreto Interministeriale del 27/04/2006 pubblicato in G.U. n. 108 dell'11/05/2006 il presente titolo disciplina in maniera organica ed unitaria l'organizzazione e la gestione dell'orario di lavoro dei dipendenti dagli Istituti di vigilanza.

Le Parti, altresì, ribadiscono la coerenza e la continuità dell'attuale impianto contrattuale e normativo per la parte che disciplina l'organizzazione dell'orario di lavoro con quanto già previsto nel precedente C.C.N.L. 2001/2004.

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

Pertanto la regolamentazione di cui al presente CCNL in materia di orario di lavoro si applica anche ai lavoratori notturni.

Fermo restando quanto previsto dal D.I. 27/04/2006 per tutto quanto non

espressamente regolato dal presente CCNL si applicano le disposizioni previste dal dlgs 66/2003.

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

a) Orario di lavoro settimanale.

Fermo restando quanto previsto dal R.D.L. del 15 marzo 1923 n. 692 e dalla Tabella approvata con R.D. 6 Dicembre 1923, n. 2657 e dall'art. 16 lettera D, Dlgs 66/2003, la prestazione lavorativa si esplica secondo i sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro di cui agli articoli successivi, previo confronto a livello locale, finalizzato al raggiungimento di intese relative alla scelta del sistema stesso.

In attuazione a quanto previsto dall'art. 3 Dlgs 66/2003 ai fini contrattuali l'orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.

b) Durata massima orario di lavoro comprensivo del lavoro straordinario. Tenuto conto delle obiettive necessità di organizzare i turni di lavoro in maniera da garantire la continuità nei servizi di tutela del patrimonio pubblico e privato affidato agli Istituti di Vigilanza, in attuazione a quanto previsto dall'art. 4 del D.lgs. 66/2003 la durata massima dell'orario di lavoro, comprese le ore di straordinario, non potrà superare le 48 ore ogni periodo di sette giorni, calcolate come media, riferita ad un periodo di mesi 12, decorrenti dal 1° gennaio di ogni anno di applicazione del presente contratto, fermo restando quanto previsto dal punto a) del presente articolo sull'orario settimanale e dagli art. 76 e 77 primo comma. Per il personale assunto durante l'anno il periodo di riferimento sarà riparametrato in relazione ai mesi di effettivo servizio.

c) Il lavoratore del turno smontante non può lasciare il posto di lavoro senza prima aver avuto la sostituzione, del lavoratore del turno montante, che dovrà avvenire entro due ore e mezza dal termine del normale turno assegnato, ferma restando la competenza delle quote orarie stabilite dall'art. 115 con la maggiorazione per il lavoro straordinario. In tal caso il lavoratore avvertirà l'Istituto che provvederà alla sostituzione nei tempi tecnici necessari. A livello aziendale e/o territoriale le parti potranno concordare diverse modalità in relazione alle specificità del territorio.

### ***Art. 72 - Riposo giornaliero***

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

In attuazione di quanto previsto dall'art. 7 del D.lgs 66/2003, tenuto conto della esigenza di non esporre comunque i beni pubblici e privati oggetto di vigilanza a gravi rischi e comunque con esclusione della turnazione ordinaria, con modalità da concordare tra le parti a livello aziendale o interaziendale, potranno essere utilizzati gli strumenti in deroga previsti dall'art. 17 D.lgs 66/2003 per quanto concerne l'art. 7 riguardante il riposo giornaliero.

In tal caso le ore mancanti al raggiungimento del limite fissato dall'art. 7 D.lgs 66/2003, non godute nell'arco delle 24 ore, dovranno essere obbligatoriamente recuperate entro i trenta giorni successivi.

Qualora il recupero di dette ore avvenga dopo i trenta giorni successivi, dovrà essere corrisposto un risarcimento danni pari al 40% della quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 105 CCNL per ogni ora recuperata oltre il termine.

### ***Art. 73 - Riposo settimanale***

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

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

In relazione all'esigenza di non esporre comunque i beni pubblici e privati oggetto di vigilanza a gravi rischi, in attuazione a quanto previsto dall'art. 9 comma 2 lettera D del D.lgs. 66/2003 e 17 comma 4, si conviene che, il personale può essere chiamato per esigenze di servizio a prestare la propria opera nei giorni di riposo settimanale e che, il periodo di riposo previsto dall'art. 9, 1° comma del D.lgs. 66/2003 di 24 ore consecutive da cumulare con il riposo giornaliero di 11 ore, possa essere ridotto.

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

Qualora il recupero di cui sopra avvenga dopo sette giorni consecutivi di effettivo lavoro, in sostituzione dell'indennità di cui al comma precedente, verrà corrisposto un risarcimento danni pari al 40% della normale retribuzione giornaliera e/o oraria, di cui all'art. 105 del presente CCNL.

#### ***Art. 74 - Pause***

Qualora l'orario giornaliero ecceda il limite di sei ore consecutive, il personale del ruolo tecnico operativo, beneficerà di un intervallo per pausa retribuita da fruirsi sul posto di lavoro della durata di minuti dieci, con modalità da convenirsi a livello aziendale, in relazione alla tipologia di servizio, e comunque in maniera da creare il minor disagio possibile al committente. Stante le particolari esigenze del settore e la necessità di garantire la protezione dei beni pubblici e privati affidati agli Istituti di Vigilanza, nel caso in cui durante la pausa svolta sul posto di lavoro si evidenzino particolari esigenze di servizio, che richiedano comunque l'intervento della Guardia Particolare Giurata, la pausa sarà interrotta e goduta in un momento successivo nel turno di servizio.

Qualora per le esigenze di servizio sopra descritte non sia possibile il godimento della pausa durante il turno di lavoro, in attuazione di quanto previsto dall'art. 17 comma 1-4 del D.lgs 66/2003, al lavoratore dovranno essere concessi riposi compensativi di pari durata, da godersi entro i trenta giorni successivi.

#### ***Art. 75 - Ciclo continuo***

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

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

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

### ***Art. 76 - Sistema 5+1***

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **CHIARIMENTO A VERBALE**

La concreta attuazione, anche parziale, di quanto previsto dal terzultimo com-

ma del presente articolo presuppone, necessariamente una distribuzione dell'orario di lavoro incompatibile con l'attuazione del sistema 5+1 e, pertanto la settimana lavorativa si dovrà attuare mediante la concessione di un giorno di permesso abbinato ad un giorno di riposo, cinque giorni di lavoro.

#### ***Art. 77 - Sistema 6 + 1 + 1***

Il limite dell'orario normale di lavoro giornaliero è di 7 ore e 15 minuti. La settimana lavorativa si attua mediante sei giorni di lavoro cui seguono il giorno di riposo settimanale ed il giorno di permesso.

Poiché con tale sistema non si intende modificare il monte ore annuo di lavoro normale pro-capite previsto al precedente art. 71, la settimana lavorativa, ai fini contrattuali, si attua mediante la concessione del giorno di riposo settimanale e di un giorno di permesso dopo sei giorni di lavoro e con orario normale giornaliero di lavoro fissato, ai fini contrattuali, in 7 ore e 15 minuti.

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

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

#### ***Art. 78 - Flessibilità***

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

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

Il recupero di tale ora non lavorata dovrà avvenire di seguito a turni ordinari di lavoro.

Il recupero inoltre non potrà avvenire nei giorni di riposo settimanale e di

permesso e dovrà essere effettuato entro e non oltre i due mesi successivi, nella misura massima di un'ora giornaliera.

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

Restano ferme diverse forme di flessibilità già contrattate.

#### ***Art. 79 - Straordinario***

Stante le particolari esigenze del settore e la necessità di garantire la protezione dei beni pubblici e privati affidati agli Istituti di Vigilanza, in attuazione di quanto previsto dall'art. 5 del D.lgs. 66/2003, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni di lavoro straordinario per esigenze di servizio, per un numero di ore annuali che sommate all'orario normale di lavoro non superi il limite di cui al precedente art. 71 lettera b.

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

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

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

#### ***Art. 80 - Informazioni sul lavoro straordinario***

A richiesta delle strutture sindacali aziendali, gli Istituti di Vigilanza forniranno alle stesse, assistite dalle Organizzazioni Sindacali Territoriali e nel rispetto della legge n. 675/96, di norma semestralmente, informazioni globali sulla effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario.

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

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

#### ***Art. 81 - Banche delle ore***

Con riferimento ai principi stabiliti dall'art. 71 del presente CCNL, ed in attua-

zione di quanto previsto dall'art. 5 comma 5 del D.lgs 66/2003 eventuali prestazioni ulteriori di cui al precedente art. 79 potranno essere richieste, fermo restando la volontarietà, nel limite di un'ora per ogni giornata di lavoro effettivamente prestata, da cumularsi in un monte ore calcolato su base annua.

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

In attuazione dell'art. 6 comma 2 del D.lgs. 66/2003, le predette prestazioni non si computano ai fini della media di cui al precedente art. 71 lettera b.

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

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

### ***Art. 82 - Permessi non fruiti***

Visto il Decreto interministeriale del 27/04/2006 qualora il lavoratore non richieda di usufruire, in tutto o in parte, dei permessi accumulati e/o l'azienda non sia in grado di consentirne, per comprovate esigenze di servizio, la fruizione, lo stesso avrà diritto alla corresponsione della quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 105 del presente CCNL, con la sola maggiorazione del 30% a titolo di risarcimento del danno, nel mese successivo a quello della prestazione.

### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

Stante la natura risarcitoria della maggiorazione di cui al presente articolo, nel caso in cui fossero in atto, alla data della stipula del presente CCNL, a livello locale maggiorazioni di entità superiore ai valori fissati a livello na-

zionale dal presente articolo per le prestazioni di lavoro, successivi all'orario normale contrattuale, queste continueranno ad essere erogate, salvo diverse previsioni contenute in accordi territoriali in essere.

***Art. 83 - Orario di lavoro del ruolo Amministrativo***

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

## **TITOLO IX – PERMESSI, FERIE, FESTIVITÀ E CONGEDI**

### **Capo 1 - Permessi**

***Art. 84 - Permessi Annuali***

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

A) per i lavoratori del ruolo tecnico-operativo:

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

B) per i lavoratori del ruolo amministrativo:

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

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

2. restano confermate le tre giornate di permessi annuali;

C) per i lavoratori del ruolo tecnico-operativo e quelli del ruolo amministrativo nel caso di orari di lavoro pari o inferiori a 39 ore settimanali il numero dei permessi previsti rispettivamente dall'art. 75 e dai punti A) e

B) del presente articolo sarà pari alla differenza tra il monte ore normale annuo previsto dal presente Contratto ed il monte ore normale annuo applicato, diviso l'orario giornaliero.

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

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

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

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

## Capo 2 - Ferie

### *Art. 85 - Durata delle ferie*

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

- 25 giorni di lavoro quando si applica il sistema 5 + 1 (cinque giorni di lavoro e un giorno di riposo);
- 23 giorni di lavoro quando si applica il sistema 6 + 1 + 1 (sei giorni di lavoro, il giorno di riposo settimanale ed un giorno di permesso);
- 22 giorni di lavoro quando si applica il sistema 5 + 2 (amministrativi con orario di lavoro giornaliero di 8 ore in cinque giorni).

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

### DICHIARAZIONE A VERBALE

Qualora nel corso delle ferie venga a cadere una festività nazionale e infra-

settimanale di cui al successivo art. 88, spetterà al lavoratore in aggiunta alla normale retribuzione una quota giornaliera di tale retribuzione.

#### ***Art. 86 - Retribuzione e programmazione delle ferie***

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione mensile di cui all'art. 105. Le ferie non possono essere frazionate in più di due periodi, salvo diverso accordo fra le parti.

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

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

#### ***Art. 87 - Risoluzione del rapporto di lavoro***

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

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

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

### **Capo 3 - Festività**

#### ***Art. 88 - Festività nazionali e infrasettimanali***

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

Le festività nazionali sono:

- 1) il 25 aprile;
- 2) il 1° maggio;
- 3) il 2 giugno festa della Repubblica.

Le festività infrasettimanali sono:

- 1) il primo giorno dell'anno;
- 2) il 6 gennaio Epifania;

- 3) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
- 4) il 15 agosto festa dell'Assunzione;
- 5) il 1° novembre festa di Ognissanti;
- 6) l'8 dicembre festa dell'Immacolata Concezione;
- 7) il 25 dicembre festa del S. Natale;
- 8) il 26 dicembre festa di S. Stefano.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

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

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

#### ***Art. 89 - Retribuzione delle festività***

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

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

Trattandosi di attività a ciclo continuo, al personale di turno che presti la propria opera nelle festività nazionali e infrasettimanali elencate nel precedente articolo, è dovuta, oltre alla retribuzione mensile di fatto di cui all'art. 112, la quota giornaliera od oraria di tale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione prevista al successivo art. 116.

### **Capo 4 - Congedi**

#### ***Art. 90 - Norma generale***

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

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

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

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

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

### ***Art. 91 - Congedo matrimoniale***

Il dipendente che contrae matrimonio ha diritto, sempre che abbia superato il periodo di prova, ad un congedo straordinario di quindici giorni di calendario senza decurtazione della retribuzione ai sensi dell'art. 113, comma secondo, punto 1.

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

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

### ***Art. 92 - Permessi retribuiti***

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

All'inizio di ogni triennio, a decorrere dal 1° Ottobre 1979, verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore 10 annue per 3 e per il numero totale dei dipen-

denti occupati nell'Istituto.

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

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

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

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

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

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

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

### ***Art. 93 - Permessi retribuiti a lavoratori studenti per esami***

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

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

### ***Art. 94 - Congedi retribuiti per eventi e cause familiari***

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

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

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

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

### ***Art 95 - Permessi per handicap***

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

- a) prolungamento del periodo di astensione facoltativa fino a tre anni di età del bambino, con diritto all'indennità economica del 30% della retribuzione a carico dell'INPS; il periodo di prolungamento potrà essere richiesto anche se non si è beneficiato dell'intero periodo di astensione facoltativa entro gli otto anni di età, ma avrà inizio a partire dal nono mese dopo il parto.
- b) In alternativa alla lettera a), due ore di permesso giornaliero retribuito fino a tre anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS; (se l'orario di lavoro è inferiore a 6 (sei) ore le ore saranno ridotte a una).
- c) Dopo il terzo anno e fino al 18° anno di età, tre giorni di permesso ogni

mese o in alternativa una riduzione di orario mensile corrispondente, indennizzati a carico dell'INPS. Questo beneficio può essere ripartito tra i genitori, anche con assenze contestuali dal rispettivo orario di lavoro e può essere utilizzato da un genitore anche quando l'altro si trova in astensione facoltativa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### ***Art. 96 - Permessi per donatori di sangue***

Per i lavoratori che cedono il loro sangue gratuitamente per trasfusioni dirette o indirette o per l'elaborazione dei derivati del sangue ad uso terapeutico hanno diritto ad un riposo di 24 (ventiquattro) ore decorrente dal momento in cui si sono assentati dal lavoro (art. 1, L. 584/1967; art. 1 e 3, D.M. 8 aprile 1968) ed alla corresponsione per la giornata del prelievo della normale retribuzione.

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

#### ***Art. 97 - Permessi per i familiari di un tossicodipendente***

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

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

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

#### ***Art. 98 - Congedi familiari non retribuiti***

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

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

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

- Situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nella assistenza delle persone indicate al comma precedente.
  - Situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo.
- B. Situazioni riferite ai soggetti di cui al presente comma ad esclusione del richiedente, derivanti da una delle seguenti patologie:
- patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche.
  - Patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali.
  - Patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario.
  - Patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche per le quali il programma terapeutico richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la podestà.

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

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

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

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

Il datore di lavoro, entro 20 (venti) giorni dalla data della richiesta dovrà dare risposta affermativa al lavoratore; solo in caso di coincidenza di scadenze non prorogabili dell'attività della struttura lavorativa con l'impossibilità di sostituire con immediatezza il lavoratore, il datore di lavoro potrà differire la data di inizio del congedo prorogandola di 15 (quindici) giorni di calendario. Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, valgono le disposizioni emanate dal Ministero per la Solidarietà Sociale, con la circolare n° 43 del 7/07/2000.

## **TITOLO X - MISSIONE E TRASFERITA**

### ***Art. 99 - Missione e trasferta***

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

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

### ***Art. 100 - Rimborso spese***

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

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

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

dinarie richiestegli, nonché:

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

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

- rimborso delle spese vive di alloggio, regolarmente documentate, quando la durata della missione obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;
- indennità di trasferta pari al 30% della quota giornaliera della normale retribuzione mensile di cui all'art. 105 se la missione dura oltre l'orario contrattuale giornaliero di lavoro e sino alle 24 ore.

Se la missione dura più di 24 ore l'indennità di trasferta di cui sopra verrà calcolata moltiplicando il trenta per cento della quota giornaliera della normale retribuzione mensile di cui all'art. 105 per il numero dei giorni di missione.

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

Fermo restando quanto stabilito dal secondo comma, le Parti convengono che, anche in relazione a quanto già previsto all'art. 10 del CCNL, a livello territoriale la disciplina relativa alle trasferte potrà costituire oggetto di particolare esame in relazione alla specificità del territorio e problemi organizzativi inerenti.

## DICHIARAZIONE A VERBALE

Eventuali particolari misure e modalità dei rimborsi spese di cui al presente articolo sono demandate alla contrattazione integrativa.

## **TITOLO XI – DOVERI DEL PERSONALE E NORME DI COMPORTAMENTO**

### ***Art. 101 – Norme generali***

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri ine-

renti 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;

- si addormenti in servizio.

Per l'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui al presente articolo si richiamano le norme dell'art. 7 Legge 20 maggio 1970 n. 300 (all. 12) e l'importo delle eventuali multe sarà versato al Fondo Adeguamento Pensioni presso l'INPS.

### ***Art. 102 - Sospensione cautelare***

Verrà disposta la sospensione cautelare qualora al lavoratore venga contestata una mancanza la cui gravità in relazione alla delicatezza delle mansioni sconsigli l'immediato utilizzo della prestazione antecedentemente all'e-

saurimento della procedura di contestazione di cui all'art. 7 Legge 300 del 1970 per il tempo strettamente necessario al compimento della procedura di cui al predetto art. 7.

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

#### ***Art. 103 - Ritiro patente***

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

#### ***Art. 104 – Provvedimenti disciplinari***

Ferma restando la diversa natura e la conseguente autonomia del potere disciplinare in Capo al Questore, ex art. 6 del RDL 1952/1935 convertito nella Legge 508/1936, e in capo al datore di lavoro, ex art. 7 della legge 300/70, gli Istituti si impegnano a procrastinare di 30 giorni l'applicazione di eventuali sanzioni conservative in maniera da far coincidere, ove possibile, l'applicazione materiale delle due diverse sanzioni. Trascorso questo termine l'azienda dovrà entro i 60 giorni successivi dare attuazione al provvedimento disciplinare pena la decadenza, fatte salve le esigenze istruttorie derivanti da procedimenti giudiziari in essere.

## **TITOLO XII - TRATTAMENTO ECONOMICO**

#### ***Art. 105 - Retribuzione normale***

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

- 1) salario unico nazionale (paga base tabellare conglobata) di cui al successivo art. 106;
- 2) eventuali terzi elementi di cui al successivo art. 110;
- 3) eventuali scatti di anzianità di cui al successivo art. 111.

#### ***Art. 106 - Salario unico nazionale (Paga base tabellare conglobata)***

Il salario unico nazionale comprensivo dell'indennità di vacanza contrattuale, dell'indennità di contingenza di cui alla Legge 26 febbraio 1986, n. 38,

modificata dalla Legge 13 luglio 1990, n. 191 e dell'elemento distinto della retribuzione prevista dall'accordo 31 luglio 1992 (paga base tabellare conglobata) collegato ai livelli della classificazione del personale, da valere su tutto il territorio italiano, sarà il seguente:

Livello	IMPORTO conglobato dal 31/12/2005	IMPORTO conglobato dal 01/01/2006	IMPORTO conglobato dal 01/12/2006	IMPORTO conglobato dal 1/05/2007	IMPORTO conglobato dal 1/01/2008
QUADRO	€ 1.566,89	€ 1.682,60	€ 1.730,82	€ 1.759,75	€ 1.798,32
1S	€ 1.455,23	€ 1.558,09	€ 1.600,94	€ 1.626,66	€ 1.660,94
I	€ 1.379,75	€ 1.474,04	€ 1.513,32	€ 1.536,89	€ 1.568,32
II	€ 1.303,24	€ 1.388,95	€ 1.424,67	€ 1.446,10	€ 1.474,67
IIIS	€ 1.240,17	€ 1.318,60	€ 1.351,28	€ 1.370,88	€ 1.397,03
III	€ 1.183,31	€ 1.255,31	€ 1.285,31	€ 1.303,31	€ 1.327,31
IVS	€ 1.126,96	€ 1.192,53	€ 1.219,85	€ 1.236,25	€ 1.258,10
IV	€ 1.078,88	€ 1.138,88	€ 1.163,88	€ 1.178,88	€ 1.198,88
V	€ 1.026,15	€ 1.082,72	€ 1.106,29	€ 1.120,44	€ 1.139,29
VI	€ 929,48	€ 972,34	€ 990,19	€ 1.000,91	€ 1.015,19

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

- a) indennità di contingenza a tutto il 31 gennaio 1977;
- b) indennità di contingenza maturata successivamente fino al 31 ottobre 1991 ed erogata dal 1 novembre 1991;
- c) elemento autonomo speciale previsto dall'Accordo Nazionale del 21 febbraio 1975 (L. 12.000 pari ad € 6,197);
- d) elemento distinto della retribuzione in applicazione del protocollo 31 luglio 1992 (L. 20.000 pari ad € 10,329).
- e) Quota Integrativa Territoriale conglobata a decorrere dallo 01/05/2001.

Il salario unico nazionale é riferito ad un orario di lavoro mensile pari alla misura di cui al successivo art. 114, per tutto il personale ed é determinato con gli aumenti, le modalità ed i tempi fissati nel presente articolo.

Gli importi della tabella sono stati definiti per il primo biennio 2005-2006 e per il secondo biennio 2007-2008 tenendo conto dell'inflazione reale fi-

no al 31 dicembre 2005 e di una inflazione prevista del 2% annua per il periodo 1° gennaio 2006-31 dicembre 2008. Ferme restando le finalità di cui all'art. 7 e le modalità di finanziamento di cui all'art. 8 del presente CCNL, il contributo dovuto è da intendersi componente economico aggiuntivo ai valori della presente tabella salariale. Gli aumenti della tabella sono stati definiti secondo i seguenti valori parametrici convenzionali:

<i>Parametri</i>	<i>Livelli</i>
270	QUADRO
240	1S
220	I
200	II
183	IIIS
168	III
153	IVS
140	IV
132	V
100	VI

***Art. 107 - Indennità di contingenza***

Il valore mensile unificato del punto di contingenza é, fino al 31 gennaio 1983, di L. 2.389 ( pari ad € 1,234) per tutti i livelli così come determinato dall'Accordo Nazionale 21 febbraio 1975 (allegato 5), e di L. 6.800 ( pari ad € 3,512) dal 1° febbraio 1983 così come determinato dall'Accordo Nazionale (allegato 5). Dal 1° maggio 1986 al 31 ottobre 1991, i valori mensili della contingenza vengono calcolati secondo le disposizioni della Legge n. 38 del 26/2/1986, modificata dalla Legge 13 luglio 1990, n. 191, e le relative tabelle sono state elaborate dalla Commissione Paritetica Nazionale.

Dal 1 gennaio 1996 la contingenza inserita nella tabella di cui all'art. 105 è conglobata nella paga tabellare.

***Art. 108 - Indennità relative ai servizi prestati***

Ribadendo l'intendimento già espresso dalle parti di modificare gradualmente il sistema retributivo in materia di lavoro notturno e domenicale anche mediante la evidenziazione dei relativi ulteriori compensi, e, inoltre, di confermare la relativa regolamentazione a livello nazionale al fine di dare omoge-

neamente riconoscimento al lavoro notturno e domenicale su tutto il territorio nazionale, le parti convengono di incrementare ulteriormente il trattamento a detti titoli con un ulteriore aumento della componente retributiva diretta. Pertanto le indennità giornaliere a valere su tutto il territorio nazionale saranno le seguenti:

1) RUOLO TECNICO OPERATIVO	IMPORTO al 01/05/01	IMPORTO al 01/04/06	IMPORTO al 01/01/07
1.a) Indennità per lavoro notturno (giornaliera)			
1.a.1 – Zona stradale e trasporto-scorta valori	€ 4,60	€ 5,11	€ 5,61
1.a.2 – Piantonamento fisso, sala conta e centrale operativa	€ 3,43	€ 3,81	€ 4,18
1.b) Indennità di rischio (giornaliera)			
1.b.1 – Zona stradale trasporto -scorta valori-piant.antirapina	€ 2,56	€ 2,84	€ 3,12
1.b.2 – Piantonamento fisso, sala conta e centrale operativa	€ 0,52	€ 0,58	€ 0,63
2) RUOLO AMMINISTRATIVO			
2.a) Indennità presenza (giornaliera)	€ 0,52	€ 0,58	€ 0,63

Le indennità di cui ai precedenti punti 1 e 2 del presente articolo sono corrisposte per ogni giornata di effettiva presenza, non sono tra loro cumulabili e sono utili ai soli fini del computo della 13.ma mensilità.

### 3) INDENNITÀ DI LAVORO DOMENICALE

Al lavoratore sia del Ruolo Tecnico-operativo che del Ruolo Amministrativo che presti la sua opera nel giorno di domenica, spetterà oltre alla normale retribuzione mensile di cui all'art. 105 un'indennità per ogni ora effettivamente lavorata dalle ore 0 alle ore 24 della domenica, così definita:

al 31 dicembre 2005	al 01 aprile 2006	al 01 gennaio 2007
€ 0,58	€ 0,64	€ 0,71

La suddetta indennità fa parte della retribuzione di fatto.

Fermo restando quanto previsto in materia dal precedente CCNL, nel caso in cui fossero in atto, alla data del 02/05/2006, a livello locale, indennità di entità su-

periore ai valori fissati nazionalmente dal presente articolo, queste continueranno ad essere erogate a tutto il personale, con l'aggiunta degli adeguamenti innanzi stabiliti, salvo diverse previsioni contenute in accordi territoriali in essere.

**Art. 109 - Indennità di vacanza contrattuale**

In assenza di Accordo dopo un periodo di tre mesi dalla data di scadenza del CCNL, e comunque dopo un periodo di tre mesi dalla data di presentazione della Piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un'indennità di vacanza contrattuale.

**Art. 110 - Terzi elementi retributivi**

Con effetto dal 1° gennaio 1996 i terzi elementi o gli elementi aggiuntivi aventi la stessa natura, ove esistenti, e fino ad un massimo di L. 40.000 (20,66 Euro) sono trasformati in assegno ad personam da corrispondersi esclusivamente al personale in forza alla data del 31 dicembre 1995.

L'assegno ad personam di cui sopra concorre a formare la normale retribuzione di cui all'art. 105 del presente CCNL.

**Art. 111 - Scatti di anzianità**

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, a datare dal 1° aprile 1963 per il personale con mansioni non impiegatizie e dal 1° gennaio 1965 per il personale con mansioni impiegatizie, il lavoratore avrà diritto a sei scatti triennali. A decorrere dal 1° gennaio 2006 gli importi degli scatti restano fissati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento nelle seguenti misure:

IMPORTI MENSILI		
Livello	AL 31/12/ 2005	Al 01/01/2006
Quadro	€ 28,41	€ 31,30
Primo Livello Super	€ 25,82	€ 28,39
Primo Livello	€ 23,76	€ 26,12
Secondo Livello	€ 21,69	€ 23,83
Terzo Livello Super	€ 21,17	€ 23,13
Terzo Livello	€ 20,66	€ 22,46
Quarto Livello Super	€ 20,14	€ 21,78
Quarto Livello	€ 19,63	€ 21,13
Quinto Livello	€ 19,11	€ 20,52
Sesto Livello	€ 18,59	€ 19,66

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

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

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

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

### ***Art. 112 - Retribuzione di fatto***

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

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

## DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti espressamente chiariscono che gli eventuali rimborsi spese per divisa ed equipaggiamento, ciclo, mezzi motorizzati, compreso il carburante e quelli previsti dall'art. 100 non fanno parte della retribuzione contrattuale, anche se corrisposti in misura fissa o forfettaria, trattandosi di puri e semplici rimborsi spese e non di compenso per lavoro prestato.

### ***Art. 113 - Modalità per il calcolo e la corresponsione della retribuzione***

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

Al riguardo valgono pertanto le seguenti norme:

1) ai lavoratori che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si saranno assentati soltanto per ferie, festività od ex festività di cui all'art. 88, per congedo matrimoniale, per riposi o per altre cause che comportano il diritto alla retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile prevista.

In tal caso si intenderanno compensati oltre al lavoro ordinario: le ferie, il congedo matrimoniale, le altre assenze retribuibili, le festività e le ex festività nazionali godute, escluse le festività di cui all'art. 89 coincidenti con il giorno di riposo settimanale di cui alla legge n. 370/1934 o con un giorno di ferie;

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

### ***Art. 114 - Prospetto Paga***

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

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

ficata sul prospetto paga;  
- tutte le ritenute effettuate sulla retribuzione.

#### ***Art. 115 - Paga giornaliera e oraria***

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

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

#### ***Art. 116 - Maggiorazione per lavoro: Festivo - Straordinario***

Le maggiorazioni per lavoro festivo e lavoro straordinario si calcolano sulla quota giornaliera od oraria della normale retribuzione di cui all'art. 105, con le seguenti percentuali:

- a) 35% per le ore di lavoro normale - nei limiti dell'orario giornaliero contrattuale - prestate nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali di cui al precedente art. 88;
- b) 25% fino al 31 marzo 2006 per le ore prestate in giorni feriali, secondo quanto previsto dall'art. 79, dal personale del ruolo tecnico-operativo e oltre la 40ma ora settimanale, dal personale del ruolo amministrativo;
- c) 30% dal primo aprile 2006 per le ore prestate in giorni feriali, secondo quanto previsto dall'art. 79, dal personale del ruolo tecnico-operativo e oltre la 40ma ora settimanale, dal personale del ruolo amministrativo;
- d) 35% per tutte le ore prestate, oltre i limiti dell'orario giornaliero contrattuale, nel giorno di riposo settimanale con diritto al recupero;
- e) 40% per tutte le ore prestate, oltre i limiti dell'orario giornaliero contrattuale, nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali di cui al precedente art. 88.

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

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

#### ***Art. 117 - Mensilità supplementari (13ma e 14ma)***

Ogni anno, entro il 20 dicembre deve essere corrisposto al lavoratore un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione di cui all'art. 105, ol-

tre le indennità di cui ai punti 1 e 2 dell'art. 108.

Ogni anno, entro il 15 Luglio, deve essere corrisposto al lavoratore un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione di cui all'art. 105.

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

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

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

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio previsti dal successivo art. 129 la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la 13ma mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione. Tale integrazione non é dovuta per il periodo di assenza facoltativa.

#### ***Art. 118 - Indennità di cassa e/o maneggio denaro***

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

#### ***Art. 119 - Divisa e d'equipaggiamento***

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

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

Si conviene, pertanto, che entro 180 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, dovranno essere definite a livello territoriale o aziendale, ove non esistano già accordi in materia, modalità per consentire alle G.P.G. di nuova assunzione l'acquisto senza oneri immediati dell'arma stessa.

***Art. 120 - Rinnovi: decreto Guardia Giurata, porto d'armi e tassa tiro a segno***

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

Sono altresì a carico del datore di lavoro i rinnovi annui della tassa di tiro a segno nazionale.

Le aziende s'impegnano, nell'ambito delle disposizioni locali e delle indicazioni emanate in materia dal Ministero dell'Interno, ad adoperarsi affinché i rinnovi delle documentazioni avvengano alle normali scadenze.

Nel caso di sospensione o di mancato rinnovo del decreto di nomina a guardia particolare giurata e/o della licenza di porto d'armi, il datore di lavoro potrà sospendere dal servizio e dalla retribuzione il lavoratore.

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

***Art. 121- Assistenza legale***

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

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

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

## **TITOLO XIII - SOSPENSIONE DELLE PRESTAZIONI**

### **Capo 1 - Malattia**

***Art. 122 - Malattia***

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia all'Istituto da cui dipende: in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza sarà considerata ingiustificata con le conseguenze pre-

viste dall'art. 101 del presente Contratto, ferme restando le sanzioni previste dalla Legge per il ritardo nel recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio o di continuazione della malattia.

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

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

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

#### ***Art. 123 - Visite di controllo***

In applicazione dal decimo comma dell'art. 5 della Legge 11 novembre 1983 n. 638, il lavoratore assente per malattia é tenuto a trovarsi al proprio domicilio tra le ore 10 e le ore 12 e tra le ore 17 e le ore 19 di tutti i giorni, comprese le domeniche e le giornate festive infrasettimanali per eventuali visite di controllo.

Non sono considerate assenze ingiustificate:

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

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

#### ***Art. 124 - Retribuzione***

Il lavoratore assente per malattia regolarmente riconosciuta ha diritto alla normale retribuzione netta mensile di cui all'art. 105 per un periodo massi-

mo di 180 giorni, comprensiva dell'indennità di malattia a carico dell'INPS che, ai sensi del D.L. 30 dicembre 1979 n. 663 convertito con modificazioni nella Legge 29 febbraio 1980 n. 33, sarà posta a conguaglio con l'importo dei contributi e delle altre somme dovute all'INPS dall'Istituto. Nel caso in cui l'indennità di malattia a carico dell'INPS fosse superiore alla normale retribuzione l'Istituto corrisponderà al lavoratore l'eccedenza.

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

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

### ***Art. 125 - Conservazione del posto di lavoro***

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

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

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

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

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

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

## **Capo 2 - Infortuni**

### ***Art. 126 - Obbligo di iscrizione all'Inail***

Il datore di lavoro é tenuto ad assicurare presso l'INAIL, contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari. Il lavoratore soggetto all'assicurazione deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando l'assicurato abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e l'Istituto, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare all'INAIL la prescritta denuncia, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo.

### ***Art. 127 - Conservazione del posto - Retribuzione***

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

Il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore assente per infortunio sul lavoro alle normali scadenze di paga, una indennità pari alla normale retribuzione netta mensile di cui all'art. 105 comprensiva dell'indennità di infortunio a carico dell'INAIL.

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

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

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

Nel caso in cui l'indennità di infortunio a carico dell'INAIL fosse superiore al-

la normale retribuzione l'Istituto corrisponderà al lavoratore l'eccedenza. In relazione a quanto previsto dal presente articolo il datore di lavoro corrisponderà le mensilità supplementari (13ma e 14ma) nell'intera misura della normale retribuzione di cui all'art. 105.

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

### ***Art. 128 - Assicurazione***

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

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

Massimali:

- € 51.650,00 per il caso di morte;
- € 103.300,00 per il caso di invalidità permanente convenendo le parti che non si farà luogo ad indennizzo per invalidità permanente quando questa sia di grado non superiore al 50% della totale. In caso di invalidità permanente pari o superiore al 51% della totale, l'indennizzo verrà liquidato al 100%.

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

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

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

La vigente normativa decorre dal 1° Gennaio 2007.

### Capo 3 - Gravidanza e puerperio

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

#### *Art. 129 - Normativa*

1. La lavoratrice è tenuta a presentare il certificato di gravidanza, rilasciato in tre copie, due delle quali dovranno essere prodotte a cura della lavoratrice rispettivamente al datore di lavoro e all'Istituto assicuratore, Nel certificato medico di gravidanza devono essere riportate:
  - 1.1 le generalità della lavoratrice;
  - 1.2. l'indicazione del datore di lavoro e della sede dove l'interessata presta il proprio lavoro, delle mansioni alle quali è addetta;
  - 1.3. il mese di gestazione alla data della visita;
  - 1.4. la data presunta del parto;
    - 1.4.1. gli elementi di cui alle lettere 1.1) e 1.2) sono inseriti nel certificato sulla base delle dichiarazioni della lavoratrice, che ne risponde della veridicità;
    - 1.4.2. al rilascio del certificato medico suddetto sono abilitati gli ufficiali sanitari, i medici condotti, i medici dell'INPS e i medici dei servizio sanitario nazionale, tuttavia, qualora i certificati siano redatti da medici diversi da quelli di cui sopra il datore di lavoro o l'INPS possono accettarli ugualmente o richiedere la regolarizzazione alla lavoratrice.
    - 1.4.3. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare alla lavoratrice la ricevuta dei certificati e di ogni altra documentazione prodotta dalla lavoratrice stessa.
    - 1.4.4. Il datore di lavoro è altresì tenuto a conservare le predette certificazioni a disposizione della Direzione periferica del Lavoro per tutto il periodo in cui la lavoratrice è soggetta alla tutela della legge.
2. La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto.
3. Le disposizioni di cui al punto 2) valgono anche per il padre adottivo o affidatario nel caso in cui la moglie, in accordo con lui, vi abbia rinunciato.

4. Il coniuge che voglia avvalersi, in alternativa alla moglie lavoratrice, del diritto a fruire della astensione dal lavoro durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria, è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro ed all'INPS inoltrando:
  - 4.1. domanda corredata da dichiarazione del datore di lavoro della moglie lavoratrice da cui risulti l'avvenuta rinuncia della moglie stessa ad avvalersi del diritto di astensione dal lavoro, dichiarazione da presentare anche al datore di lavoro dello stesso coniuge affidatario;
  - 4.2. copia del provvedimento di affidamento, ovvero di adozione;
  - 4.3. copia del documento rilasciato dall'autorità competente, attestante la data dell'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria ovvero adottiva.
5. È vietato adibire le donne al lavoro notturno, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.
6. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di detti permessi la lavoratrice deve presentare al datore di lavoro apposita domanda e consegnare successivamente la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami. ( art. 7 Decreto Legislativo 645/96).
7. Le dimissioni volontarie della lavoratrice presentate nel periodo in cui opera il divieto di licenziamento, devono essere comunicate dalla lavoratrice stessa anche alla Direzione Provinciale del Lavoro, che la convalida; a tale convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro. In tale caso la lavoratrice ha diritto al TFR e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste ai rispettivi dal presente Contratto, indipendentemente dal motivo delle dimissioni.  
Tale diritto spetta anche alla lavoratrice/lavoratore adottivi o affidatari, qualora le dimissioni siano state rassegnate entro un anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria (Corte Costituzionale sentenza n° 332/88).
8. La lavoratrice che intende avvalersi del diritto all'astensione facoltativa deve darne comunicazione al datore di lavoro precisando il periodo in cui intende assentarsi.

9. Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il cento per cento della normale retribuzione giornaliera.
10. Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di gravidanza e puerperio, valgono le norme di legge e i relativi regolamenti vigenti.

### ***Art. 130 - Adozione e/o affidamento***

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

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

potranno usufruire della astensione obbligatoria e del relativo trattamento economico così previsto dalla Legge 1204/1971 e 53/2000, durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria, semprechè il bambino non abbia superato al momento della adozione o dell'affidamento i sei anni di età. In caso di adozione internazionale l'astensione obbligatoria dal lavoro spetta anche se il minore adottato ha superato i sei anni di età (v. circolari INPS 151/90 e 109 del 6/6/2000 - art. 6 L. 903/77 e art. 3 L. 476/98).

#### **B) Astensione Facoltativa**

nei primi otto anni di vita del bambino, hanno diritto ad usufruire della astensione facoltativa alle medesime condizioni e con le stesse modalità previste per i genitori naturali.

Tale diritto può essere esercitato in qualsiasi momento rispetto alla data di ingresso in famiglia.

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

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

1. i genitori adottivi o affidatari di bambini fino a sei anni di età del bambino;
2. i genitori adottivi o affidatari di bambini tra i sei e i dodici anni di età entro i tre anni successivi all'ingresso in famiglia.

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

### C) Riposi Orari

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

### ***Art. 131 - Diritto alla conservazione del posto e divieto di licenziamento***

- 1) La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gravidanza attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività di studio, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine previsto dal Contratto).. Tale diritto spetta anche alla lavoratrice/lavoratore adottivi o affidatari.
- 2) Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione entro novanta giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietano.

### ***Art. 132 - Astensione dal lavoro e permessi per assistenza al bambino***

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

<b>ASTENSIONE OBBLIGATORIA</b>				
Genitore	Durata	Periodo godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	5 mesi più eventuali altri periodi che siano autorizzati dall'Ispettorato del lavoro	- Prima della data presunta del parto: 2 o 1 mese (*1) - Dopo il parto (3 o 4 mesi (*1), più periodo non goduto prima del parto quando questo è prematuro	Indennità economica pari al 100% della retribuzione spettante, posta a carico dell'INPS dall'art.74 della Legge 23/12/1978 n° 833, secondo le modalità stabilite, e anticipate dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 1 della Legge 29/2/1980, n° 33.	Copertura al 100%
			L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge n. 33/1980	
			I periodi di astensione obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti compresi quelli relativi alle mensilità supplementari e ferie	
Padre (*2)	3 mesi	Dopo la nascita del bimbo	Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante con le stesse modalità sopra previste per la madre.	Copertura al 100%

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

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

<b>ASTENSIONE FACOLTATIVA</b>				
Genitore	Durata	Periodo godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre 6 mesi (*3)	continuativi o frazionati	Nei primi 8 anni di vita del bambino	Indennità economica pari al 30% della retribuzione spettante per un periodo massimo di 6 mesi goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta (* 4). Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione obbligatoria. Il periodo di astensione facoltativa è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie alle mensilità supplementari ed al trattamento di fine rapporto.	Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità di integrazione da parte dell'interessato.
Padre	6 mesi (*3)	Nei primi 8 anni di vita del bambino documentazione da presentare: una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro a valersi della astensione facoltativa entro 10 giorni dalla dichiarazione suddetta, una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia.	Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione obbligatori.	Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di vita del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.

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

(\*4) Il reddito individuale dell'interessato deve essere inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione. (Lire 23.429.250 per il 2000 pari ad € 12.100,20).

<b>ALLATTAMENTO E RIPOSI</b>				
Genitore	Durata	Periodo godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabili. Tali riposi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dalla sede di lavoro.	Nel primo anno di vita del bambino.	Per detti riposi è dovuta dall'INPS una indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'Ente assicuratore, ai sensi dell'articolo 8 della Legge 9/12/1977, n° 903.	Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessata.
Padre (*5)	2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabili. Tali riposi, comportano il diritto del lavoratore padre ad uscire dalla sede di lavoro.	Nel primo anno di vita del bambino.	Per detti riposi, valgono le stesse norme di legge e le stesse modalità sopra previste per la lavoratrice madre.	Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessata.

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

<b>MALATTIA DEL BIMBO</b>			
Genitore	Durata e periodo di godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre (*6)	Senza limiti fino ai 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. 5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. La malattia del bimbo con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore.	Nessuna. Tali periodi danno diritto a quanto previsto all'articolo 7, comma 1, della Legge 8/3/2000, n° 53.	Copertura al 100% per i periodi goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.
Padre (*6)	Senza limiti fino ai 3 anni del bambino, dietro presentazione di Certificato medico. 5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. La malattia del bimbo con ricovero interrompe le ferie del genitore.	Nessuna Tali periodi danno diritto a quanto previsto all'articolo 7 comma 1 della Legge 8/3/2000, n° 53.	Copertura al 100% fino ai 3 anni del bimbo. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, salvo integrazione dell'interessato.

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

### ***Art. 133 - Astensione obbligatoria e facoltativa della madre***

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

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

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

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

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

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

La lavoratrice assente durante il periodo di astensione obbligatoria ha diritto alla normale retribuzione netta mensile di cui all'art. 105 comprensiva dell'indennità a carico dell'INPS, secondo le modalità stabilite dall'art. 74 della legge 23/12/1978 n. 833.

Durante il periodo di astensione facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari al 30% (trenta per cento) della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della Legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro é posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della Legge 29 febbraio 1980, n. 33, delle norme di legge e dei relativi regolamenti vigenti.

### ***Art. 134 - Astensione del padre***

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

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

Nel caso di assenza per un periodo di sei mesi entro il primo anno di età del bambino, il padre lavoratore, entro dieci giorni dalla dichiarazione di cui al comma precedente, deve altresì presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi sono computati agli effetti indicati dall'art. 7, ultimo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

### ***Art. 135 - Allattamento***

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

### ***Art. 136 - Comunicazioni della lavoratrice***

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

Per usufruire dei benefici connessi col parto ed il puerperio la lavoratrice é tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128.

Nel caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui é previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto.

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

#### ***Art. 137 - Richiamo alle armi - Servizio civile***

A seguito dell'abolizione del servizio di leva obbligatoria, il capo relativo a questo tema previsto nel precedente CCNL è soppresso. In caso di richiamo alle armi o di istituzione di un servizio civile obbligatorio tornano in essere le normative fino ad ora in vigore previste per il servizio militare obbligatorio.

### **TITOLO XIV - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### ***Art. 138 - Recesso***

Ciascuna parte può recedere dal Contratto di lavoro:

- prima della scadenza del termine se il Contratto é a tempo determinato;
- dando regolare preavviso scritto nei termini stabiliti dal successivo art. 139 se il Contratto é a tempo indeterminato;
- senza preavviso se il Contratto é a tempo indeterminato e si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro (vedi legge 604 del 15/07/1966).

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

#### ***Art. 139 - Preavviso***

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

- a) fino a cinque anni di servizio compiuti:

- mesi due per il Quadro e il primo livello super;
  - mesi uno per il primo e secondo livello;
  - giorni quindici per gli altri livelli;
- b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:
- mesi tre per il Quadro e il primo livello super;
  - mesi uno per il primo e secondo livello;
  - giorni quindici per gli altri livelli;
- c) oltre i dieci anni di servizio:
- mesi quattro per il Quadro e il primo livello super;
  - mesi due per il primo e secondo livello;
  - mesi uno per gli altri livelli.

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

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

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

#### ***Art. 140 - Licenziamento per giusta causa***

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

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

- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio, anche fra due dipendenti;
- l'abuso di autorità;
- l'assenza ingiustificata oltre i cinque giorni consecutivi o assenza per sette giorni complessivi in un anno, sempre senza giustificato motivo;
- l'aver taciuto, al momento dell'assunzione in servizio, circostanze tali che avrebbero impedito l'assunzione stessa e che, ove il dipendente fosse sta-

- to in servizio, ne avrebbe determinato il licenziamento;
- la recidività nell'addormentarsi in servizio o l'ubriacarsi in servizio;
  - l'abbandono del posto di lavoro;
  - l'insubordinazione verso i superiori;
  - l'assunzione diretta di servizi di vigilanza.

#### NOTA A VERBALE

Per i licenziamenti collettivi si applica la procedura prevista nell'allegato 9 del presente CCNL.

#### ***Art. 141 - Anzianità di servizio***

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

Le frazioni di anno saranno considerate a tutti gli effetti contrattuali per dodicesimi e le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno considerate mese intero, ad eccezione di quanto previsto dalla normativa del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 142.

#### ***Art. 142 – Trattamento di fine rapporto***

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto al trattamento di fine rapporto.

Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5.

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

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

- a) personale con mansioni impiegatizie:
  - una mensilità di cui all'art. 112 per ogni anno di servizio prestato;
- b) personale con mansioni non impiegatizie:
  - per l'anzianità maturata fino al 31 dicembre 1964:
    - giorni otto per ogni anno di servizio;
  - per l'anzianità dal 1° gennaio 1965 al 31 dicembre 1967:
    - giorni dodici per ciascuno dei primi cinque anni di servizio;

- giorni quattordici per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 14° anno compiuto di servizio;
  - giorni sedici per ciascuno dei successivi anni oltre il 14° e fino al 19° anno compiuto di servizio;
- per l'anzianità dal 1° gennaio 1968 al 31 marzo 1970:
- giorni quattordici per ciascuno dei primi 10 anni di servizio;
  - giorni diciotto per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° anno compiuto di servizio;
- per l'anzianità maturata dal 1° aprile 1970 al 31 marzo 1973:
- giorni quindici per ciascuno dei primi 10 anni di servizio;
  - giorni diciotto per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° anno compiuto di servizio;
- per l'anzianità maturata dal 1° aprile 1973 al 31 marzo 1974:
- giorni diciassette per ciascuno dei primi 5 anni di servizio;
  - giorni diciannove per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 15° anno compiuto di servizio;
  - giorni ventuno per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° anno compiuto di servizio;
- per l'anzianità maturata dal 1° aprile 1974 al 31 marzo 1975:
- giorni diciannove per ciascuno dei primi 5 anni di servizio;
  - giorni ventuno per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 15° anno compiuto di servizio;
  - giorni ventitre per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° anno compiuto di servizio;
- per l'anzianità maturata dal 1° aprile 1975 al 31 marzo 1980:
- giorni ventuno per ciascuno dei primi 5 anni di servizio;
  - giorni ventitre per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 15° anno compiuto di servizio;
  - giorni ventiquattro per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° anno compiuto di servizio;
- per l'anzianità maturata dal 1° aprile 1980:
- giorni ventuno per ciascuno dei primi 5 anni di servizio;
  - giorni ventitre per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 15° anno compiuto di servizio;
  - giorni venticinque per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° anno compiuto di servizio.

Al 31 Maggio 1982 il calcolo del trattamento deve essere effettuato in base alla retribuzione di cui all'art. 112 in atto a tale momento (1), maggiorata di un dodicesimo della 13ma mensilità e di un dodicesimo della 14ma mensilità; le frazioni di anno saranno calcolate per dodicesimi e le frazioni di mese superiori a quindici giorni saranno considerate come mese intero.

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

- a) per il personale con mansioni impiegatizie secondo le modalità e le misure previste dalla Legge 29 Maggio 1982 n. 297 e dal presente articolo;
- b) per il personale con mansioni non impiegatizie secondo le modalità previste dalla Legge 29 Maggio 1982 n. 297 e dal presente articolo secondo le seguenti misure:

- 1) giorni ventuno per ciascuno dei primi 5 anni di servizio;
- 2) giorni ventitre per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 15° anno compiuto di servizio;
- 3) giorni venticinque fino al 31 Marzo 1984 e giorni ventisei dal 1° Aprile 1984 per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° anno compiuto.

Per i periodi prestati dal 1° Gennaio 1990, il trattamento di fine rapporto, per tutti i dipendenti, é pari alla retribuzione dovuta nell'anno divisa per 13,5. La retribuzione annua ai fini del presente articolo si determina secondo il criterio stabilito nel comma successivo.

Per determinare la base annua utile per il calcolo del TFR si devono computare esclusivamente i seguenti elementi:

- stipendio o salario unico nazionale;
- indennità di contingenza;
- eventuali terzi elementi di cui all'art. 110;
- eventuali scatti di anzianità;
- tredicesima e quattordicesima;
- eventuali superminimi ed assegni "ad personam";
- quota integrativa territoriale (Q.U.I.T.).

---

(1) - Per l'indennità di contingenza si applica la Legge 31 Marzo 1977 n. 91

Rimborsi spese, compensi per lavoro straordinario o le somme eventualmente corrisposte a titolo risarcitorio di cui all'art. 82 non sono in ogni caso computabili agli effetti del presente articolo.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

Il trattamento di fine rapporto é costituito da quanto di competenza dei lavoratori ai sensi del presente articolo e dalle somme già percepite a titolo di anticipazione delle indennità di anzianità dai lavoratori aventi diritto secondo quanto stabilito dall'allegato 6.

Per le anticipazioni previste dalla Legge n. 297 del 1982 sul trattamento di fine rapporto, le priorità per la relativa concessione sono fissate nell'allegato 7 che fa parte integrante del presente Contratto.

### TITOLO XV

#### *Art. 143 - Una tantum*

Ferma restando la decorrenza e la durata del presente Contratto, le parti concordano che al personale in forza alla data di stipula del presente contratto, in relazione al periodo 1° maggio 2004-31 dicembre 2005, verrà erogato un importo "UNA TANTUM" come da tabella sottostante.

Dallo stesso, in occasione della prima erogazione occorre detrarre quanto già erogato a titolo di indennità di vacanza contrattuale.

Tale importo verrà erogato con le seguenti modalità.

In caso di inizio del rapporto di lavoro nel periodo tra il 1° maggio 2004-31 dicembre 2005, l'importo di cui sopra sarà erogato in ragione di un ventesimo per ogni mese di anzianità.

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

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

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

## UNA TANTUM

Importi da corrispondersi con la retribuzione di:

LIVELLI	Maggio 2006	Settembre 2006	Febbraio 2007
QUADRO	€ 482,14	€ 192,86	€ 135,00
IS	€ 428,57	€ 171,43	€ 120,00
I	€ 392,86	€ 157,14	€ 110,00
II	€ 357,14	€ 142,86	€ 100,00
IIIS	€ 326,79	€ 130,71	€ 91,50
III	€ 300,00	€ 120,00	€ 84,00
IVS	€ 273,21	€ 109,29	€ 76,50
IV	€ 250,00	€ 100,00	€ 70,00
V	€ 235,71	€ 94,29	€ 66,00
VI	€ 178,57	€ 71,43	€ 50,00

### ***Art. 144 - Decorrenza e durata***

Il presente CCNL, stipulato in Roma il 2 Maggio 2006, salve le diverse decorrenze stabilite, per i singoli istituti, dal testo dei relativi articoli, avrà decorrenza dal 1° Gennaio 2005 e scadrà il 31 Dicembre 2008 per la parte normativa. Per la parte retributiva le parti si danno atto che gli incrementi sono definiti nel rispetto dell'articolazione del biennio 2005/2006 che per il successivo 2007/2008,, secondo quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 23 Luglio 1993.

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

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

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

### ***Art. 145 - Procedure per il rinnovo del CCNL***

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

In assenza di accordo, dopo un periodo di tre mesi dalla data di scadenza del CCNL

e, comunque, dopo un periodo di tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (c.d. indennità di vacanza contrattuale). L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa l'indennità di contingenza. Dopo sei mesi, sempre in assenza di accordo, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori. La violazione delle disposizioni di cui al primo comma del presente articolo comporterà come conseguenza, a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale. Nell'accordo di rinnovo del CCNL le Parti definiranno tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata.

***Art. 146 - Procedura per la composizione delle controversie collettive.***

Le controversie concernenti l'interpretazione, l'applicazione, la stipula o il rinnovo dei contratti collettivi saranno esaminate e possibilmente risolte secondo le norme previste dagli artt. 4, 10, 11, 12 e 145. Durante tali procedure le parti potranno consensualmente decidere di prorogare i termini di agibilità, impegnandosi a non procedere ad azioni giudiziarie o sindacali. In caso di mancato accordo, nel riprendere la propria libertà di azione e, fermo restando l'esercizio del diritto garantito dalla legge, le parti convengono, per la particolarità del settore sia dal punto di vista dell'attività di sicurezza che per le modalità di attuazione dei servizi, sull'opportunità di assicurare elementi di sicurezza in particolari impianti che abbiano carattere di essenzialità gestionale dell'Istituto di Vigilanza o siano di interesse strategico per la collettività. Conseguentemente durante gli scioperi, verrà garantita la copertura dei servizi essenziali relativi alla centrale operativa ed ai caveaux con una unità per turno, ed alle centrali nucleari alle centrali elettriche e alle raffinerie con una unità per turno e per obiettivo principale, intendendosi per tale gli accessi alle suddette centrali e raffinerie. Eventuali norme particolari potranno essere definite a livello locale.

***Art. 147 - Distribuzione del contratto***

L'Ente Bilaterale Nazionale della Vigilanza Privata distribuirà ai lavoratori una copia del presente contratto.

## STATUTO DELL'ENTE BILATERALE REGIONALE

### *Art. 1 Costituzione*

Conformemente a quanto previsto dal CCNL per i dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata, è costituito l'Ente Bilaterale Regionale.

Sono soci fondatori:

....., per la parte imprenditoriale, e  
....., (le rappresentanze territoriali delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL), per le organizzazioni sindacali.

### *Art. 2 – Scopo e finalità*

L'Ente Bilaterale Regionale, ai sensi dell'art. 12 e seguenti del codice civile, ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

Esso si propone di promuovere e sostenere con le opportune iniziative il dialogo sociale tra le parti ed avrà i seguenti scopi:

- a) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore vigilanza, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione nel territorio;
- b) promuovere, progettare e/o gestire anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione e riqualificazione professionale;
- c) attivare, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e gestirne, direttamente o in convenzione, la realizzazione;
- d) promuovere ed attivare le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, anche attraverso tecnologia informatica;
- e) favorire, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge 125/91, nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- f) ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati al 2° livello di contrattazione, per l'inoltro all'Ente Bilaterale Nazionale;

- g) valorizzare in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali della vigilanza;
- h) promuovere lo sviluppo, anche attraverso sportelli dedicati e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza sanitaria integrativa, secondo le intese tra le parti sociali nazionali;
- i) individuare ed adottare iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente Bilaterale Regionale stesso;
- j) elaborare e proporre alle Istituzioni competenti in materia di vigilanza (Prefettura, Questura, Dir. Reg.le del Lavoro ecc.) ogni iniziativa atta al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti e degli imprenditori del settore;
- k) avere un ruolo attivo a livello locale quale interlocutore ufficiale delle istituzioni competenti in materia di vigilanza privata affinché siano assunte iniziative coerenti alla tipicità del settore e finalizzate al suo miglioramento nel complesso;
- l) fungere da segreteria per le Commissioni Paritetiche Regionali e per l'O.P.T. previste dal CCNL Vigilanza;
- m) programmare ed organizzare studi e ricerche sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle Parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri annuali di informazione;
- n) elaborare proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie ed in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni opportune per la loro pratica attuazione;
- o) asseverare l'applicazione della contrattazione collettiva ai fini del rilascio, da parte dell'Ebinvip, della certificazione liberatoria prevista dal CCNL;
- p) rilasciare il parere di conformità in rapporto alle norme previste dalla contrattazione collettiva in materia di apprendistato;
- q) valutare l'opportunità di avviare forme di sostegno al reddito sulla base delle future disposizioni legislative in materia di ammortizzatori sociali. A tale scopo potranno anche essere considerate iniziative che favoriscano la predisposizione di progetti di formazione e/o riqualificazione, al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione del lavoro, in sinergia con enti, fondi e istituzioni che finanziano la formazione;

- r) assistere gli Istituti e/o gli Enti e/o le strutture formative nella definizione di piani e/o progetti formativi. Previa presentazione del verbale di accordo di validazione del piano/progetto formativo sottoscritto dalle parti sociali, rilasciare il relativo certificato di assistenza, dopo esame e consenso del Comitato esecutivo. L'assistenza e la certificazione è riservata esclusivamente ai piani e/o progetti formativi relativi ai dipendenti di Istituti nel rispetto di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2 del vigente CCNL.
- s) monitorare, attraverso apposita commissione, i contratti a tempo determinato secondo quanto previsto dal vigente CCNL.

### ***Art. 3 – Sede***

L'Ente ha sede .....

### ***Art. 4 – Durata***

La durata dell'Ente è illimitata.

### ***Art. 5 – Soci***

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

Sono, inoltre, soci beneficiari gli Istituti di Vigilanza ed i lavoratori da essi dipendenti, in regola con quanto previsto dal successivo articolo 14 del presente Statuto.

### ***Art. 6 – Organi***

Sono organi dell'Ente Bilaterale Regionale:

- il Consiglio Direttivo;
- il Comitato Esecutivo;
- Presidente e Vice Presidente;
- Il Collegio dei Revisori dei Conti.

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

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

### **Art. 7 – Consiglio Direttivo**

Il Consiglio Direttivo è composto da.....membri, nominati dai soci fondatori, dei quali..... su designazione di..... e..... su designazione delle Organizzazioni Sindacali Filcams, Fisascat, Uiltucs. La durata in carica è fissata in quattro anni ed il rinnovo delle cariche dopo l'approvazione del bilancio del quarto esercizio.

La prima riunione del Consiglio Direttivo verrà convocata dagli stessi soci fondatori. Il Consiglio Direttivo elegge al proprio interno il Presidente ed il Vice Presidente dell'Ente Bilaterale Regionale, nel rispetto della bilateralità e dell'alternanza delle cariche, nonché i componenti il Comitato Esecutivo, secondo quanto stabilito al successivo Art. 8.

Il Consiglio Direttivo inoltre:

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

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

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

Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza di almeno un rappresentante per ognuno dei soci fondatori presenti nel Consiglio Direttivo direttamente o a mezzo delega formale. Le decisioni sono valide se assunte a maggioranza dei presenti (50% + 1) ad eccezione della elezione del Presidente, del Vice Presidente e dei componenti del Comitato Esecutivo che vanno assunte all'unanimità.

Il Consiglio Direttivo nomina ad ogni riunione un segretario.

N.B. Il Numero dei componenti del Consiglio Direttivo deve essere pari al doppio + uno dei componenti del Comitato Esecutivo.

### **Art. 8 – Comitato Esecutivo**

Il Comitato Esecutivo è espresso dal Consiglio Direttivo ed è composto da

6 membri effettivi eletti dal Consiglio Direttivo nel rispetto del carattere bilaterale e paritetico dell'Ente.

Dei 6 membri effettivi fanno parte di diritto il Presidente ed il Vice Presidente. Sulla base dei programmi di attività e degli indirizzi operativi fissati dal Consiglio Direttivo, il Comitato Esecutivo coordina l'attività dell'Ente, assicura l'attuazione dei programmi operativi adottando le deliberazioni ad essi inerenti.

Il Comitato Esecutivo inoltre:

- a) elabora e propone al Consiglio Direttivo le linee di sviluppo dell'attività istituzionale dell'Ente, le relazioni annuali sull'attività svolta e su quella programmata per l'anno successivo;
- b) predispose il Regolamento dell'Ente;
- c) definisce gli accordi di collaborazione per le iniziative in materia di formazione professionale, di cui all'art. 2 del presente Statuto;
- d) indirizza e coordina la gestione dell'Ente e provvede alla redazione del bilancio preventivo e del conto consuntivo;
- e) assume i provvedimenti relativi al funzionamento ed all'organizzazione;
- f) può adottare, in caso di urgenza, deliberazioni relative all'ordinaria gestione di competenza del Consiglio Direttivo, sottoponendole a ratifica in occasione della prima seduta successiva di tale Organo;
- g) gestisce le quote del Contributo di Assistenza Contrattuale di competenza;
- h) rilasciare il parere di conformità in rapporto alle norme previste dalla contrattazione collettiva in materia di apprendistato.

### ***Art. 9 – Presidente e Vice Presidente***

Il Presidente ha, a tutti gli effetti, la rappresentanza legale dell'Ente.

Il Presidente ha ogni potere relativo alla esecuzione delle deliberazioni del Consiglio Direttivo e del Comitato Esecutivo.

Il Presidente è eletto dal Consiglio Direttivo alternativamente tra i propri membri di designazione delle Associazioni Imprenditoriali e quelli di designazione delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori.

Il Vice Presidente è eletto tra i membri di designazione della parte di cui non è espressione il Presidente.

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

### ***Art. 10 – Il Collegio dei Revisori dei Conti***

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

Competerà al Consiglio Direttivo la nomina dei Revisori.

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

### ***Art. 11 – Patrimonio sociale***

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

### ***Art. 12 – Esercizio Sociale***

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

Al conto consuntivo deve essere allegata la situazione patrimoniale al termine dell'esercizio. Copia degli stessi sarà inviata all'Ente bilaterale nazionale entro 30 giorni dall'approvazione.

### ***Art. 13 – Scioglimento – Cessazione***

In caso di scioglimento dell'Ente Bilaterale Regionale e, comunque, di ces-

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

#### ***Art. 14 – Finanziamento***

L'Ente Bilaterale Regionale è finanziato mediante riscossione della quota del Contributo di Assistenza Contrattuale di competenza e devoluta dall'Ente Bilaterale Nazionale.

#### ***Art. 15 – Regolamento***

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

#### ***Art. 16 – Disposizioni finali***

I soci fondatori possono modificare all'unanimità il presente Statuto, presentandolo per la ratifica al Comitato di Vigilanza Nazionale.

Gli scopi dell'Ente potranno essere modificati dai soci fondatori solo in rapporto a disposizioni espressamente pattuite dalle parti stipulanti il CCNL della Vigilanza Privata.

#### ***Art. 17 – Controversie***

Lo Statuto ed il Regolamento dell'Ente saranno tempestivamente modificati ed adeguati alle disposizioni di legge.

Per qualsiasi controversia legale è competente il foro di .....

Qualsiasi controversia insorgesse tra i soci potrà essere demandata al giudizio di tre arbitri amichevoli compositori scelti tra gli iscritti all'albo tenuto dall'Ordine degli Avvocati. Il Collegio arbitrale deciderà con poteri di amichevole composizione, secondo equità e con giudizio inappellabile.

#### ***Art. 18 – Rinvio alle leggi***

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

**ACCORDO PER LA COSTITUZIONE  
DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE**

Tra

FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL

e

ANIVP, ASSVIGILANZA,  
in Roma li 21 dicembre 1995;

UNIV in Roma li 5 marzo 1996;

FEDERVIGILANZA in Roma li 27 settembre 1999;

**SI È CONVENUTO QUANTO SEGUE:**

**PREMESSA**

Il presente Accordo assume la disciplina generale in materia di Rappresentanze Sindacali Unitarie, contenuta nel Protocollo stipulato fra Governo e Parti Sociali il 23 luglio 1993.

Esso soddisfa l'esigenza di darsi un Quadro di regole certe e praticabili cui tutti, in una situazione di "pluralismo" sindacale quale l'attuale, devono riferirsi, in ordine alla elezione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie ed alla legittimazione a concludere contratti collettivi in rappresentanza degli Istituti e dei lavoratori interessati.

L'andamento occupazionale del settore e le problematiche indotte richiedono una svolta culturale, contrattuale ed organizzativa.

In ogni caso le parti hanno inteso disciplinare il funzionamento delle rappresentanze sindacali nell'ambito delle vigenti relazioni sindacali. Pertanto la costituzione delle R.S.U. non potrà in ogni caso comportare un aggravio

di costi per le imprese nè un aumento delle ore retribuite per i permessi sindacali rispetto al C.C.N.L. 1° marzo 1991.

### ***Art. 1***

Il presente accordo vale quale disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, per effetto di quanto previsto dal Protocollo sottoscritto il 23 luglio 1993 tra il Governo e le Parti sociali.

## **PARTE PRIMA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE (R.S.U.)**

### ***Art. 2 - Ambito ed iniziativa per la costituzione***

Negli Istituti e nelle unità operative che occupino più di 15 dipendenti, può darsi luogo alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie, sulla base di liste presentate ad iniziativa delle organizzazioni sindacali firmatarie del Protocollo 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, poichè 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 della contrattazione collettiva del settore.

### ***Art. 3 - Designazione liste***

FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS si impegnano, senza alcuna eccezione, a presentare sotto la propria sigla una sola lista elettorale nella quale ciascuna organizzazione sindacale totalmente si riconosce. Nel caso che lavoratori aderenti a una confederazione si presentino alle elezioni sotto altra sigla, la struttura della federazione interessata ne sconfesserà ogni appartenenza.

#### ***Art. 4 - Composizione delle R.S.U.***

Alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie si procede per due terzi dei seggi, mediante elezione a scrutinio segreto, da parte di tutti i lavoratori aventi diritto al voto tra liste concorrenti alla competizione elettorale.

La parte riferita al rimanente terzo viene assegnata alle liste presentate dalle organizzazioni sindacali firmatarie del 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 proporzionale puro - in relazione ai voti conseguiti dalle liste concorrenti.

La quota del residuo terzo dei seggi sarà attribuita in base al criterio di composizione della R.S.U. previsto dall'art. 4, 2° comma, del presente accordo. Qualora due o più liste ottengano lo stesso numero di preferenze e, attraverso il sistema di calcolo non sia possibile attribuire il seggio o i seggi, si procederà al ballottaggio con nuova votazione nel collegio elettorale e risulterà attribuito il/i seggio/i che avrà/avranno ottenuto il maggior numero di voti in base al criterio di cui al primo comma.

Qualora due o più candidati della stessa lista ottengano lo stesso numero di voti di preferenza, la designazione sarà data al candidato che abbia maggiore anzianità di iscrizione al sindacato presso l'Istituto.

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

#### ***Art. 6 - Composizione delle liste***

Le federazioni FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS saranno impegnate, compatibilmente con le peculiari caratteristiche dei settori interessati, a garantire l'adeguamento della rappresentanza ai mutamenti tecnico - organizzativi e socio - professionali nei collegi elettorali.

Nella composizione delle liste sarà perseguita un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

Considerata la composizione occupazionale degli Istituti di Vigilanza , le organizzazioni sindacali definiscono collegi elettorali al fine di assicurare una corretta ed equilibrata rappresentanza ai ruoli tecnici - operativi ed amministrativi, compresi i quadri.

***Art. 7 - Numero dei componenti R.S.U.***

Fermo restando quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto b) vincolo della parità di costi per le aziende, il numero delle R.S.U. sarà così determinato:

- a) 3 componenti per la R.S.U. costituita negli istituti e nelle unità operative che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti negli istituti e nelle unità operative che occupano fino a 3000 dipendenti;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti negli istituti e nelle unità operative di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b).

In fase di prima applicazione e comunque per un periodo non superiore alla vigenza del presente accordo, il numero dei componenti le R.S.U. in ciascun istituto o unità operativa sarà determinato a titolo sperimentale nel seguente modo:

- a) 3 rappresentanti da 16 a 50 dipendenti;
- b) 4 rappresentanti da 51 a 90 dipendenti;
- c) 6 rappresentanti da 91 a 120 dipendenti;
- d) 8 rappresentanti da 121 a 200 dipendenti;
- e) 9 rappresentanti da 201 a 300 dipendenti;
- f) 11 rappresentanti da 301 a 600 dipendenti;
- g) 13 rappresentanti da 601 a 900 dipendenti;
- h) 15 rappresentanti da 901 a 1200 dipendenti.

Negli istituti e nelle unità operative che occupano più di 1200 dipendenti la R.S.U. è incrementata di 2 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. 7 bis***

Fermo restando quanto previsto dal successivo art. 8 e ai sensi dell'art. 23 della legge 20/5/1970 n. 300, i componenti delle R.S.U. hanno diritto, per l'esple-

tamento del loro mandato, a permessi retribuiti come previsto nel CCNL.

Il diritto riconosciuto al comma precedente spetta almeno a:

- a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nell'istituto o nella unità operativa che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti negli istituti o nelle unità operative che occupano fino a 3000 dipendenti;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti negli istituti o nelle unità operative di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b);

salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi, eventualmente stipulati in epoca successiva all'entrata in vigore del presente accordo.

In ciascun istituto o unità operativa non possono essere superati i limiti previsti dal precedente comma per il contemporaneo esercizio del diritto ai permessi per l'espletamento del mandato.

#### ***Art. 8 - Diritti, tutele, permessi sindacali e modalità di esercizio***

I componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. e dei C.d.A., laddove previsti dai contratti collettivi, nella titolarità dei poteri e nell'esercizio dei diritti, permessi e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo III della legge 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 uno stesso istituto.

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

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

#### ***Art. 9 - Compiti e funzioni***

FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS esercitano il loro potere contrattuale secondo le competenze e le prerogative che sono loro proprie, ferma restan-

do la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto del confronto con le controparti.

Le R.S.U. aziendali, rappresentative dei lavoratori in quanto legittimate dal loro voto e in quanto espressione dell'articolazione organizzativa dei sindacati categoriali e delle confederazioni svolgono, unitamente alle federazioni FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS, le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale secondo le modalità definite nel 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 la data di scadenza di 36 mesi.

In caso di mancato rinnovo alla scadenza prevista, le strutture unitarie di categoria di grado superiore a quello territoriale interessato intervengono per promuovere il rinnovo stesso.

Entro un periodo di 30 giorni dalla scadenza dei 36 mesi si indicano le elezioni per il rinnovo delle R.S.U. sulla base delle modalità stabilite dal presente accordo e delle relative norme attuative precedentemente utilizzate. Trascorso tale termine la R.S.U. si considera automaticamente decaduta.

In caso di dimissioni di un componente la R.S.U., lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Le dimissioni dei componenti le R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza delle R.S.U., con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

#### ***Art. 11 - Revoca delle R.S.U.***

A maggioranza assoluta (50% + 1) del collegio elettorale i lavoratori pos-

sono 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 20.5.70 n. 300 e successive modificazioni che siano firmatarie del presente accordo o che, comunque, aderiscono alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione delle R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. e/o C.d.A. ai sensi della norma sopra citata e dichiarano automaticamente decadute le R.S.A. precedentemente costituite, al momento della costituzione della R.S.U..

**PARTE SECONDA  
DISCIPLINA DELLA ELEZIONE DELLA R.S.U.**

***Art. 13 - Validità delle elezioni - Quorum***

Le Organizzazioni Sindacali FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS stipulanti il presente accordo si impegnano, entro i tre mesi successivi alla stipula dello stesso, a comunicarsi vicendevolmente le nomine delle R.S.A. ed a favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori alle prime elezioni per le R.S.U.. mediante una adeguata campagna di informazione.

Per la validità delle elezioni è necessario che abbiano preso parte alla votazione il 50% + 1 degli aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le Organizzazioni Sindacali assumeranno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'istituto o nell'unità operativa.

***Art. 14 - Elettorato attivo e passivo***

Ha diritto di votare tutto il personale tecnico-operativo e amministrativo, ivi compresi i quadri, non in prova alla data delle elezioni, e con Contratto a

tempo indeterminato.

Ferma restando l'eleggibilità di tutto il personale non in prova, o a termine, di cui al comma precedente, possono essere candidati nelle liste elettorali anche i lavoratori non a tempo indeterminato il cui Contratto di assunzione consente, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri del Comitato elettorale.

#### ***Art. 15 - Presentazione delle liste***

Le Organizzazioni Sindacali che intendono concorrere alle elezioni, purché in possesso dei requisiti richiesti dal presente accordo all'art. 1, devono presentare le liste dei candidati al Comitato elettorale, almeno dieci giorni prima della data fissata per le elezioni.

Il Comitato elettorale avrà cura di portare a conoscenza dei lavoratori le liste dei candidati mediante affissione negli appositi spazi riservati all'attività sindacale.

#### ***Art. 16 - Comitato elettorale***

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, viene costituito un Comitato elettorale. Per la composizione dello stesso ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente, non candidato.

#### ***Art. 17 - Compiti del Comitato elettorale***

Il Comitato elettorale ha il compito di:

- a) ricevere la presentazione delle liste;
- b) immediatamente dopo la sua completa costituzione, deliberare su ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste ai requisiti previsti dal presente accordo;
- c) verificare la valida presentazione delle liste;
- d) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività;
- e) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- f) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;

g) proclamare i risultati delle elezioni comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

#### ***Art. 18 - Scrutatori***

E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale scelto fra i lavoratori elettori non candidati. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

#### ***Art. 19 - Segretezza del voto***

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per delega.

#### ***Art. 20 - Schede elettorali***

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro presentazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sull'intestazione della lista. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

#### ***Art. 21 - Preferenze***

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda. L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

### ***Art. 22 - Modalità della votazione***

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dal Comitato elettorale, previo accordo con la direzione dell'istituto in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, assicurando il normale svolgimento dell'attività. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto. Negli istituti con più unità operative le votazioni avranno luogo di norma contestualmente. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione affissa all'albo, almeno otto giorni prima della data delle votazioni.

### ***Art. 23 - Composizione del seggio elettorale***

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 5 e da un Presidente, nominato dal Comitato elettorale.

### ***Art. 24 - Attrezzatura del seggio elettorale***

A cura del Comitato elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all'apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

### ***Art. 25 - Riconoscimento degli elettori***

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

### ***Art. 26 - Compiti del Presidente***

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

### ***Art. 27 - Operazioni di scrutinio***

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle ope-

razioni elettorali di tutti i seggi. Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente di seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - al Comitato elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

Il Comitato elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida delle R.S.U. sarà conservato secondo accordi tra il Comitato elettorale e la direzione dell'istituto in modo da garantire l'integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato del Comitato elettorale e di un delegato della direzione.

#### ***Art. 28 - Ricorsi al Comitato elettorale***

Il Comitato elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti del Comitato stesso.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma ed il Comitato ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, il Comitato elettorale deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuto.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso sempre a cura del Comitato elettorale, all'Associazione imprenditoriale territoriale, che a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'istituto.

#### ***Art. 29 - Comitato dei garanti***

Contro le decisioni del Comitato elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale da un membro designato da ciascuna delle OO. SS. presentatrici delle liste, in-

teressate al ricorso, da un rappresentante dell'Associazione imprenditoriale di appartenenza, ed è presieduto dal direttore dell'UPLMO o da un suo delegato. Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

***Art. 30 - Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U***

La nomina, a seguito di elezione di componenti della R.S.U., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla direzione dell'istituto per il tramite della Organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle OO.SS.

***Art. 31 - Adempimenti della Direzione dell'Istituto***

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

***Art. 32 - L'intervento della legge***

A conclusione del presente accordo, le parti, riconfermando il valore della libertà Sindacale e dell'autonomia negoziale, si considerano impegnate ad operare di concerto nelle sedi competenti affinché eventuali interventi legislativi di sostegno, finalizzati all'efficacia erga omnes e all'eliminazione delle norme legislative in contrasto, non modifichino la sostanza del presente accordo.

***Art. 33 - Disposizioni varie***

I dipendenti, componenti del Comitato elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato dei garanti, dovranno espletare i loro incarichi al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23 legge 20 maggio 1970, n. 300.

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

***Art. 34 - Clausole per la Provincia Autonoma di Bolzano***

Il presente accordo è valido per tutto il territorio nazionale, con l'esclusione della Provincia autonoma di Bolzano, nelle parti riguardanti i sindacati

extraconfederali, in base all'art. 5 bis della legge 236/93.

***Art. 35 - Clausola finale***

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

**LEGA NAZIONALE COOPERATIVE E MUTUE  
CONFEDERAZIONE COOPERATIVE ITALIANE  
ASSOCIAZIONE GENERALE COOPERATIVE ITALIANE  
PROTOCOLLO DI INTESA PER LA COSTITUZIONE  
DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE**

Sottoscritto in ROMA il 13/09/1994

tra

LEGA NAZIONALE COOPERATIVE E MUTUE

CONFEDERAZIONE COOPERATIVE ITALIANE

ASSOCIAZIONE GENERALE COOPERATIVE ITALIANE

e

CGIL

CISL

UIL

In base a quanto è convenuto nel Protocollo del 23 luglio 1993 firmato dalle Parti Sociali e dal Governo si conviene alla seguente disciplina Generale, come da accordo quadro, delle Rappresentanze Sindacali Unitarie nelle cooperative e loro società collegate.

## TITOLO I - COSTITUZIONE E FUNZIONAMENTO

### ***Art. 1 - Ambito ed iniziativa per la costituzione delle RSU***

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie possono essere costituite su iniziativa delle Associazioni Sindacali firmatarie del Protocollo del 23 luglio 1993 nelle unità produttive nelle quali le imprese cooperative abbiano più di 15 lavoratori e nelle unità produttive delle imprese cooperative agricole secondo quanto previsto dall'art. 35 della Legge 300/1970.

Anche le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL applicato nella impresa cooperativa possono assumere l'iniziativa, ovvero quelle abilitate alla presentazione delle liste elettorali e che hanno formalmente aderito al presente accordo.

L'iniziativa deve essere esercitata da parte delle Organizzazioni Sindacali possibilmente entro il 31.12.1994.

Il rinnovo potrà avvenire anche su iniziativa delle stesse R.S.U. e l'iniziativa dovrà essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.

### ***Art. 2 - Sistema elettivo***

a suffragio universale ed a scrutinio segreto sono eletti 2/3 dei seggi.

Alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL di lavoro applicato nell'unità produttiva è riservato il terzo residuo dei seggi mediante elezione o designazione in proporzione dei voti ricevuti.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi le Organizzazioni Sindacali terranno conto anche delle categorie professionali (operai, impiegati e quadri) con dimensioni significative.

Nella composizione delle liste si perseguirà una adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione della norma antidiscriminatoria.

### ***Art. 3 - Numero dei componenti***

Fermo restando quanto previsto nel Protocollo d'intesa del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto B (vincolo della parità dei costi per le aziende), salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro, il numero dei componenti le r.s.u. sarà pari a:

- 3 componenti per la r.s.u. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 lavoratori;

- 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 lavoratori;
- 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 lavoratori nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

#### ***Art. 4 - Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio***

I componenti delle r.s.u. subentrano ai dirigenti delle r.s.a. nella titolarità dei diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3 della legge n. 300/1970.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali dai c.c.n.l. o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della r.s.a., diritti, permessi e libertà sindacali.

Nelle stesse sedi negoziali si procederà, a parità di costi, all'armonizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della r.s.u..

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale. In tale ambito sono fatti salvi in favore delle organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

- diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, legge n. 300/1970;
- diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, legge n. 300/1970;
- diritto di affissione di cui all'art. 25 della legge n. 300/1970.

#### ***Art. 5 - Compiti e funzioni***

Le r.s.u. subentrano alle r.s.a. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

La r.s.u. e le competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro possono stipulare il contratto collettivo aziendale di lavoro nelle materie, con le procedure, moda-

lità e nei limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale applicato nell'unità produttiva.

#### ***Art. 6 - Durata e sostituzione nell'incarico***

I componenti della r.s.u. restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario, che sia stato nominato su designazione delle associazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le r.s.u. non possono superare il 50% degli stessi, pena la decadenza della r.s.u. con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

#### ***Art. 7 - Decisioni***

Le decisioni relative a materie di competenza delle r.s.u. sono assunte dalle stesse in base ai criteri previsti da intese definite dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

#### ***Art. 8 - Clausola di salvaguardia***

Le organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, legge 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della r.s.u., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire r.s.a. ai sensi della norma sopra menzionata.

## **TITOLO II - DISCIPLINA DELLA ELEZIONE DELLA R.S.U.**

#### ***Art. 9 - Modalità per indire le elezioni***

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della r.s.u., le associazioni sindacali di cui all'art. 1, titolo I, del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la r.s.u. uscente, provvederanno ad indire le elezioni

mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della r.s.u. e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

#### ***Art. 10 - Quorum per la validità delle elezioni***

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali. Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui il quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le organizzazioni sindacali determineranno le modalità per una eventuale nuova consultazione nell'unità produttiva.

#### ***Art. 11 - Elettorato attivo e passivo***

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo articolo 12, la contrattazione di categoria regolerà limiti ed esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

#### ***Art. 12 - Presentazione delle liste***

All'elezione della r.s.u. possono concorrere liste elettorali presentate dalle: associazioni sindacali firmatarie del presente accordo e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;

associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:

accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;

la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dell'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di

una lista, la Commissione elettorale di cui all'art. 13, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi dell'art. 15, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste. Dovrà scegliere a quale lista candidarsi pena la decadenza.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei componenti la r.s.u. da eleggere nel collegio.

### ***Art. 13 - Commissione elettorale***

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale. Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore appartenente all'unità produttiva, non candidato.

### ***Art. 14 - Compiti della Commissione***

La Commissione elettorale ha il compito di:

- ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
- verificare la valida presentazione delle liste;
- costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

### ***Art. 15 - Affissioni***

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui all'art. 9, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

### ***Art. 16 - Scrutatori***

E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per

ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.  
La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

#### ***Art. 17 - Segretezza del voto***

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

#### ***Art. 18 - Schede elettorali***

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

#### ***Art. 19 - Preferenze***

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze data a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenza data a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nullo il voto di preferenza.

### ***Art. 20 - Modalità della votazione***

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

### ***Art. 21 - Composizione del seggio elettorale***

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 16, parte seconda, del presente accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

### ***Art. 22 - Attrezzatura del seggio elettorale***

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

### ***Art. 23 - Riconoscimento degli elettori***

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale.

In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

### ***Art. 24 - Compiti del Presidente***

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente art. 22, la firma accanto al suo nominativo.

### ***Art. 25 - Operazioni di scrutinio***

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, etc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi: il plico sigillato, dopo la definitiva convalida della r.s.u. sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantire la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

### ***Art. 26 - Attribuzione dei seggi***

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della r.s.u. il numero dei seggi sarà ripartito secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti. Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della r.s.u. previsto dall'art. 2, 1° comma, parte I, del presente accordo.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito voti i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

### ***Art. 27 - Ricorsi alla Commissione elettorale***

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissio-

ne deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Associazione Cooperative territoriale che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

#### ***Art. 28 - Comitato dei garanti***

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante della Associazione Cooperativa locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore dell'Uplmo o da un suo delegato.

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

#### ***Art. 29 - Comunicazione della nomina dei componenti della r.s.u.***

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della r.s.u., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione cooperativa d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

#### ***Art. 30 - Adempimenti della Direzione aziendale***

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei lavoratori aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessarie a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

#### ***Art. 31 - Clausola finale***

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

**ACCORDO APPLICATIVO DEL D.LGS. 626/94**

LE PARTI

FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL,

e

ANIVP, ASSVIGILANZA, in ROMA il 17 Aprile 1997,

UNIV, in Roma il 25 luglio 1997,

FEDERVIGILANZA, in Roma il 27 settembre 1999;

ANCST – LEGACOOOP, FEDERLAVORO E SERVIZI - CONFSCOOPERATIVE, ANCOSEL - A.G.C.I, in Roma il 5 ottobre 1995

tenuto conto delle peculiarità del settore, caratterizzato da:

- presenza di piccoli - medi Istituti di Vigilanza, per i quali è prevista la standardizzazione procedurale degli adempimenti;
- Guardie Particolari Giurate che operano presso aziende terze ove il rischio viene valutato dai committenti;
- erogazione di servizi di vigilanza;

sottoscrivono il presente accordo:

- premesso che le direttive comunitarie recepite dal D.Lgs 626/94 e successive modifiche ed integrazioni hanno lo scopo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- constatato il miglioramento dei sistemi e delle procedure di prevenzione e protezione dai rischi nei settori di applicazione e che il presente accordo risponde alla necessità di salvaguardare la salute e la sicurezza sia dei lavoratori che degli utenti;
- ravvisato che il D.Lgs. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni nel recepire le direttive comunitarie, intende sviluppare il dialogo e la parte-

cipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro ed i lavoratori e/o i loro rappresentanti, tramite strumenti adeguati, e che pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione;

- preso atto che le parti intendono dare attuazione agli adempimenti loro demandati dal Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche ed integrazioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- considerato che la logica, che fonda i rapporti tra le parti sulla materia, intende superare posizioni di conflittualità ed ispirarsi a criteri di partecipazione; nel comune intento di:
- privilegiare relazioni sindacali non conflittuali finalizzate soprattutto all'attuazione di una politica di prevenzione e protezione;
- evitare l'imposizione di vincoli amministrativi, finanziari e giuridici tali da ostacolare la creazione e lo sviluppo delle piccole e medie imprese;

si è stipulato il presente accordo sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in applicazione del D.Lgs. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni da valere per gli Istituti di Vigilanza Privata.

## **PRIMA PARTE**

### **Capo 1 - Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza**

#### **1. Numero dei componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza**

Ai sensi dell'art. 18, comma 6, del D.Lgs 626/94 il numero dei rappresentanti per la sicurezza è così individuato, stante la definizione di unità produttiva di cui all'art. 2 del D.Lgs 626/94 e successive integrazioni e modificazioni e con riferimento all'accordo sulla elezione delle R.S.U.:

- A) UN rappresentante negli Istituti ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;
- B) TRE rappresentanti negli Istituti ovvero unità produttive da 201 a 1000 dipendenti;
- B) SEI rappresentanti in tutti gli altri istituti ovvero unità produttive; salvo clausole più favorevoli dei contratti definite in relazione alle peculiarità;

rità dei rischi presenti negli Istituti.

Il rappresentante per la sicurezza, in conformità a quanto prevede l'art. 19, comma 4, del D.Lgs 626/94, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge e dal C.C.N.L. con i relativi allegati per le rappresentanze sindacali

## **2. Individuazione della rappresentanza**

A) Istituti o unità produttive fino a 15 dipendenti:

elezione a suffragio universale, su iniziativa di uno o più lavoratori o delle OO.SS territoriali aderenti alle OO.SS firmatarie del presente accordo previa comunicazione all'O.P.R. ed ai lavoratori 15 giorni prima della data stabilita; la votazione del rappresentante per la sicurezza avverrà a scrutinio segreto, da parte di tutti i lavoratori al loro interno; risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il massimo numero di voti;

B) istituti o unità produttive con più di 15 dipendenti:

b1) nei casi in cui è già stata costituita la R.S.U., i rappresentanti per la sicurezza sono designati dai rappresentanti della R.S.U. al loro interno, entro 60 giorni dalla data della stipula del presente accordo;

b2) nei casi in cui le R.S.U. non siano ancora state costituite e operino le R.S.A., i rappresentanti per la sicurezza sono eletti dai lavoratori su iniziativa e nell'ambito della rappresentanza sindacale in azienda con elezione a suffragio universale a scrutinio segreto;

b3) nel caso di assenza di rappresentanti sindacali aziendali i rappresentanti per la sicurezza sono eletti dai lavoratori al loro interno, a suffragio universale, a scrutinio segreto, su iniziativa delle OO. SS. Territoriali aderenti alle OO. SS. Firmatarie del presente accordo, secondo le modalità di cui al successivo punto 3.

## **3. Procedure per l'individuazione del rappresentante per la sicurezza**

Fatto salvo quanto previsto in materia al punto b1) e b3) le R.S.A., ove presenti negli istituti, indicheranno come candidati uno o più dei loro componenti, che saranno inseriti in una o più liste separate presentate dalle OO.SS. dei lavoratori.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova a libro matricola.

Ogni lavoratore potrà esprimere un numero di preferenza pari ad un ter-

zo del numero dei rappresentanti da eleggere, con un minimo di una preferenza.

Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori con Contratto di formazione e lavoro.

Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.

Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale della elezione.

Copia del verbale sarà consegnata dal segretario del seggio alla direzione dell'Istituto e da questa tempestivamente inviata all'Organismo Paritetico Regionale che provvederà ad iscrivere il nominativo in un'apposita lista.

L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione del verbale in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza durerà in carica 3 anni ed è rieleggibile.

Scaduto tale periodo, essa manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica della nuova rappresentanza e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.

Nel caso di dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni.

In tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.

Le date e gli orari delle elezioni saranno concordati tra il datore di lavoro e le R.S.A. dei lavoratori, ove presenti, ovvero le OO.SS. territoriali dei lavoratori aderenti alle OO.SS stipulanti il presente accordo.

Le elezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.

#### **4. Permessi retribuiti**

In relazione alle peculiarità dei rischi presenti nel settore della Vigilanza privata, per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività propria della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ogni componente avrà a disposizione un massimo di:

- 24 ore annue negli Istituti o unità produttive sino a 15 dipendenti;
- 30 ore annue negli istituti o unità produttive da 16 a 30 dipendenti;
- 40 ore annue negli istituti o unità produttive oltre i 30 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 19 D.Lgs. 626/94 non viene utilizzato il predetto monte ore.

Il monte ore di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo da contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati, salvo quanto previsto da accordi stipulati ex art. 9 l. 300/70.

#### **5. Attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza**

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 19 del D.Lgs 626/94 e successive modifiche ed integrazioni, le parti concordano sulle seguenti indicazioni.

##### *5.a Strumenti e mezzi*

In applicazione dell'art. 19, comma 1, lettere e) ed f) del D.Lgs 626/94 il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione degli istituti ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Il rappresentante può consultare il documento di valutazione dei rischi o l'autocertificazione previsti all'art. 4 del D.Lgs 626/94 custodito presso l'istituto. L'attività della rappresentanza dei lavoratori avviene nei locali dell'Istituto di Vigilanza.

Le problematiche di sicurezza relative alle Guardie Particolari Giurate presso gli utenti saranno svolte per il tramite del responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dell'Istituto che riferirà in merito alla rappresentanza per la sicurezza dei lavoratori richiedenti al fine della cooperazione e coordinamento degli interventi di prevenzione e protezione e per l'eliminazione dei rischi dovuti alle interferenze tra le attività dei diversi lavoratori coinvolti.

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

Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

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

Il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle proprie funzioni e laddove se ne ravvisi la necessità, utilizza gli stessi locali che l'istituto ha destinato alle R.S.A./R.S.U.

#### *5.b Accesso ai locali dell'Istituto.*

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

La rappresentanza per la sicurezza dei lavoratori all'interno degli Istituti, deve, unitariamente, segnalare all'istituto, con un preavviso di almeno 2 giorni feriali, le visite che intende effettuare, salvo i casi di comprovata urgenza.

Lo stesso, durante le visite che effettuerà, sarà accompagnato per ragioni organizzative e produttive dal responsabile del servizio dell'Istituto o da persona delegata.

#### *5.c Modalità di consultazione*

Laddove il D.Lgs. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, questa deve essere effettuata nei modi e nei termini di legge.

Il rappresentante per la sicurezza, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e proprie opinioni, non vincolanti per il datore di lavoro, in ordine alle operazioni dell'Istituto in corso o in via di definizione, che saranno, comunque, verbalizzate.

Il rappresentante è tenuto a controfirmare, in ogni caso, il verbale dell'avvenuta consultazione.

#### *5.d Informazioni e documentazione degli istituti*

Ai sensi della lettera e) del comma 1 dell'art. 19 del D.Lgs. 626/94, il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e di con-

sultare la documentazione dell'Istituto inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, laddove impiegati, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e i locali dell'Istituto, gli infortuni e le malattie professionali.

Il rappresentante, ricevute le notizie e le informazioni di cui al paragrafo precedente, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel pieno rispetto del segreto aziendale.

#### **6. Tempo di lavoro retribuito per i componenti della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza**

In tutti i casi in cui un componente la rappresentanza per la sicurezza, per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà darne preventivo avviso all'Istituto, almeno 2 giorni feriali prima, firmando una apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate, salvo i casi di comprovata urgenza.

#### **7. Contenuti e modalità della formazione dei componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza**

Al fine di consentire ai componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza l'acquisizione delle conoscenze in materia di sicurezza e salute per un corretto esercizio dei compiti loro affidati dal D.Lgs 626/94 e successive modificazioni ed integrazioni, si stabilisce quanto segue:

- il rappresentante della sicurezza ha diritto alla formazione prevista dall'art. 19, comma 1, lett. g) del D.Lgs. 626/94 e dal decreto ministeriale del 16.1.97 del Ministero del Lavoro e della Sanità;
- la formazione non può comportare oneri economici a carico del rappresentante della sicurezza e si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività.

Tale formazione avverrà sugli argomenti di seguito indicati con una durata di 32 ore secondo il programma ed i moduli formativi predisposti dall'O.P.N. ed i contenuti stabiliti dal citato Decreto Ministeriale 16.1.97 del Ministero del Lavoro e della Sanità:

- a) i principi costituzionali e civilistici;
- b) la legislazione generale e speciale in materia di prevenzione infortuni e igiene del lavoro;
- c) i principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;

- d) la definizione e l'individuazione dei fattori di rischio;
- e) la valutazione dei rischi;
- f) l'individuazione delle misure (tecniche, organizzative, procedurali) di prevenzione e protezione;
- g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- h) nozioni di tecnica della comunicazione.

I corsi di formazione possono essere organizzati dagli Istituti di Vigilanza direttamente o dall'O.P.R. tramite, eventualmente, strutture esterne specializzate.

Le ore di cui sopra assorbono, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro in ogni sede stipulati.

Sono inclusi, ai fini del presente articolo, i corsi di formazione organizzati precedentemente alla stipula del presente accordo, in applicazione del D.Lgs 626/94 e successive modificazioni ed integrazioni.

Al termine del corso sarà rilasciata, in duplice copia, attestazione di partecipazione dalla struttura che ha tenuto il corso; una copia sarà consegnata all'Istituto e l'altra al rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

## **Capo 2 - Formazione e informazione dei lavoratori**

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 21 del D.Lgs 626/94 l'informazione ai lavoratori sarà svolta tramite la consegna di un apposito opuscolo predisposto dall'O.P.N., oltre alle eventuali peculiarità che ogni singolo Istituto dovrà integrare.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 22 del D.Lgs 626/94 e successive modifiche e dal D.M. Ministero del Lavoro e della Sanità del 16.1.97, la formazione dei lavoratori avverrà secondo programmi, modalità e moduli formativi predisposti dall'O.P.N., tenuto conto dell'art. 1 del succitato D.M. I corsi di formazione possono essere organizzati dagli Istituti direttamente e dall'O.P.R., tramite, eventualmente, strutture esterne specializzate.

Tutti i lavoratori partecipano ai predetti corsi usufruendo di permessi retribuiti di durata pari a quella dei corsi.

Al termine del corso sarà rilasciata in triplice copia l'attestazione di partecipazione dalla struttura che ha tenuto il corso; una copia sarà consegnata all'Istituto, un'altra al lavoratore e la terza all'O.P.R.

### **Capo 3 - Formazione dei responsabili del servizio di prevenzione e protezione**

La formazione dei Responsabili del servizio di prevenzione e protezione, se ed in quanto soggetti rientranti nelle figure professionali previste dal C.C.N.L. per i dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 22 comma 7 del D.Lgs. 626/94 e dal Decreto Ministero del Lavoro e Sanità 16.1.97, avverrà secondo programmi, modalità e moduli formativi predisposti dall'O.P.N. tenuto conto di quanto previsto dall'art. 3 del succitato D.M.

I corsi di formazione possono essere organizzati dagli Istituti di Vigilanza direttamente o dall'O.P.R. tramite eventualmente strutture esterne specializzate.

I suddetti parteciperanno ai predetti corsi usufruendo di permessi retribuiti di durata pari a quella dei corsi e comunque per un minimo di 16 ore.

Al termine del corso sarà rilasciata in triplice copia l'attestazione di partecipazione dalla struttura che ha tenuto il corso; una copia sarà consegnata all'Istituto e l'altra al responsabile del servizio di prevenzione e protezione e la terza all'O.P.R.

## **SECONDA PARTE ORGANISMI PARITETICI**

### **1. Organismo Paritetico Nazionale (O.P.N.)**

E' costituito l' Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza sul Lavoro formato da 3 rappresentanti delle Associazioni imprenditoriali e da 3 rappresentanti di FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS (uno per ciascuna organizzazione) con i rispettivi supplenti.

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

- a) predisporre programmi e moduli formativi per quanto previsto ai capi 1, 2 e 3 in materia di formazione, utilizzando anche finanziamenti pubblici e della U.E.;
- b) predisporre opuscolo informativo per quanto previsto al capo 2, punto 1;
- c) di istanza definitiva per le controversie non risolte a livello di O.P.R. Il definitivo parere, quale esso sia, verrà dato entro 30 giorni dal ricevimen-

- to della richiesta;
- d) di ricerca e studio in materia di sicurezza in relazione anche a quanto avviene a livello europeo;
  - e) ricevere dagli organismi Paritetici Regionali l'elenco dei nominativi dei rappresentanti per la sicurezza.

## **2. Organismi Paritetici Regionali (O.P.R.)**

A livello Regionale saranno costituiti, entro 90 giorni dalla data di stipula del presente accordo, gli Organismi Paritetici Regionali composti da tre rappresentanti delle Associazioni Datoriali e da tre rappresentanti di FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS (uno per ciascuna organizzazione) con i relativi supplenti.

L'Organismo Paritetico oltre agli adempimenti di cui all'art. 20 del D.Lgs n. 626/94 e successive modifiche avrà i seguenti compiti:

- a) assumere interpretazioni univoche su tematiche in materia di sicurezza in genere.

Tali interpretazioni, in quanto unanimemente condivise e formalizzate, costituiranno pareri ufficiali degli O.P.R. e, in quanto tali, saranno trasmessi all'Organismo Paritetico Nazionale.

Tali pareri potranno, inoltre, essere trasmessi ad Enti ed Istituzioni, quali le U.S.S.L., l'Ispettorato del Lavoro, la Magistratura, la Regione ecc. ed impegnano le parti a non esprimere opinioni difformi se non, a loro volta, congiuntamente concordate.

L'O.P.R. potrà inoltre valutare, di volta in volta, l'opportunità di divulgare, nei modi concordemente ritenuti più opportuni, tali pareri.

In caso di mancato accordo, l'O.P.R. o ciascuno dei suoi componenti potrà adire, entro 10 giorni, l'O.P.N.;

- b) promuovere l'informazione e la realizzazione di corsi di formazione per i soggetti interessati sui temi della salute e della sicurezza, secondo i programmi ed i moduli formativi predisposti dall'O.P.N. ;
- c) individuare eventuali fabbisogni formativi specifici del territorio connessi all'applicazione del D.Lgs 626/94 e successive modifiche comunicandoli all'O.P.N.;
- d) elaborare, secondo le linee guida dell'O.P.N., specifici progetti formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e promuovere la realizzazione anche in collaborazione con l'Ente Regione, operandosi altresì per il

- reperimento delle necessarie risorse finanziarie pubbliche, anche a livello comunitario;
- e) ricevere i verbali conclusivi delle elezioni della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza;
  - f) designare esperti richiesti congiuntamente dalle parti.

### **3. Funzionamento degli organismi paritetici**

#### *3a Gli Organismi Paritetici:*

- assumono le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate tutte le organizzazioni stipulanti;
- redigono motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese.

Le parti interessate (istituti, lavoratori o i loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

#### *3b Composizione delle controversie*

Le parti confermano che, per la migliore gestione della materia della salute e sicurezza sul lavoro, occorra procedere all'applicazione di soluzioni condivise.

A tal fine, le parti interessate (il datore di lavoro, i lavoratori o i loro rappresentanti) ricorreranno all'Organismo Paritetico Regionale, quale prima istanza obbligatoria di risoluzione, in tutti i casi di insorgenza di controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione delle norme riguardanti la materia dell'igiene, salute e sicurezza sul lavoro, al fine di riceverne una soluzione concordata, ove possibile.

In seconda istanza ricorreranno all'O.P.N. secondo quanto previsto al punto 1 parte seconda.

#### *3c Procedure*

La parte che ricorre all'O.P.R. ne informa senza ritardo le altre parti interessate; in tal caso la parte ricorrente deve inviare all'O.P.R. il ricorso scritto con raccomandata r.r. e la controparte potrà inviare le proprie controdeduzioni entro i 30 giorni successivi a tale ultimo termine, salvo eventuale proroga unanimamente definita dall'O.P.R.

L'O.P.R. assume le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate le organizzazioni stipulanti il presente accordo con almeno un rappresentante per ciascuna.

Si redige motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese; trascorsi tali termini, ovvero qualora risulti fallito il tentativo di conciliazione, ciascuna delle parti può adire l'Organismo Paritetico Nazionale, secondo le modalità previste al punto 2) parte seconda.

Per tutta la durata della procedura non si possono prendere iniziative sindacali e legali.

Le parti interessate (Istituti, lavoratori o loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

### **PARTE III°**

#### **1) Dichiarazione congiunta**

Sono fatti salvi i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, eventualmente eletti antecedentemente alla stipula del presente accordo solamente se eletti in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente.

Qualora la normativa vigente sia oggetto di modifiche che interessino la tipologia dell'attività svolta e/o il contenuto del presente accordo, su richiesta di una delle parti, si procederà congiuntamente alla verifica ed all'eventuale aggiornamento del presente accordo.

**ACCORDO NAZIONALE PER LA UNIFICAZIONE  
DEL PUNTO DI CONTINGENZA<sup>1</sup>**

Addì, 21 Febbraio 1975, in Roma

TRA

L'A.N.I.V.P. - ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA

E

la FEDERAZIONE UNITARIA CGIL - CISL - UIL,

si conviene quanto segue:

***Art. 1***

L'indice del costo della vita agli effetti della scala mobile delle retribuzioni viene riportato a 100 effettuando i necessari riproporzionamenti intesi a non alterarne la sostanza.

Per la pratica realizzazione della disposizione di cui al precedente comma, i valori giornalieri e mensili del punto di indennità di contingenza in atto al 31 gennaio 1975 per ciascun livello verranno moltiplicati per il coefficiente 2,52 e, a decorrere dalla medesima data, l'indice del costo della vita verrà riportato a 100 effettuando le altre necessarie correlazioni, in modo da assumere come nuova base dell'indice il trimestre agosto-ottobre 1974.

---

(1) L'Accordo è stato recepito dall'ASSVIGILANZA in data 16.07.1987

L'Accordo è stato recepito dall'UNIV in data 05.03.1996

L'Accordo è stato recepito dalla FEDERVIGILANZA in data 27.09.1999

## **Art. 2**

Le parti concordano che i valori del punto di contingenza verranno elevati a 948 lire mensili con i seguenti scaglioni e modalità.

Le differenze che il valore del punto di ciascun livello presentano rispetto al livello massimo di 890 lire mensili previste dal 7 agosto 1973, verranno ridotte con le seguenti modalità:

- per i punti che scatteranno dal 1° febbraio 1975 con la corresponsione del 25% della differenza;
- per i punti che scatteranno dal 1° febbraio 1976 con la corresponsione di un ulteriore 25% della stessa differenza;
- per i punti che scatteranno dal 1° agosto 1976 con la corresponsione di un ulteriore 25% della differenza;
- per i punti che scatteranno dal 1° febbraio 1977 con la corresponsione di un ulteriore 25% della stessa differenza.

I punti che scatteranno dal 1° agosto 1977 avranno per tutti i livelli e categorie il valore di 919 lire.

mensili, mentre i punti che scatteranno dal 1° febbraio 1978 avranno il valore di 948 lire mensili.

I valori dei punti determinati in base ai precedenti commi saranno calcolati secondo le norme di cui al precedente art. 1, ferme restando le norme di cui agli ultimi due commi dell'art. 48 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 7 agosto 1973.

## **Art. 3**

Per i punti di scala mobile che scatteranno dal 1° febbraio 1975 i valori giornalieri previsti per i lavoratori qualificati di età inferiore ai 18 anni e per gli apprendisti, verranno riproporzionati ai corrispondenti valori dei lavoratori qualificati di età superiore ai 18 anni, previsti dal precedente articolo, con gli stessi termini e modalità secondo le misure previste dal vigente contratto nazionale di lavoro dai contratti provinciali del settore, salvo diverse successive pattuizioni in sede di rinnovo dei predetti contratti collettivi.

## **Art. 4**

Le parti convengono che i 60 (sessanta) punti di indennità di contingenza in vigore al 31 gennaio 1975, verranno conglobati nei minimi di paga o stipendio base di ciascun livello della classifica generale in occasione del rin-

novo del contratto nazionale di lavoro.

L'operazione di conglobamento, per gli Istituti per i quali l'operazione stessa determina la necessità di ricalcolo, dovrà avvenire senza benefici né perdite per le parti.

#### **Art. 5**

Le parti congiuntamente confermano che la materia dell'indennità di contingenza, nei suoi aspetti economici e normativi, è regolata esclusivamente dal presente accordo.

Per quelle aziende nelle quali siano stati stipulati accordi che regolano la stessa materia, le parti stipulanti coordineranno i predetti accordi con il presente accordo nazionale con l'assistenza delle rispettive Organizzazioni Sindacali competenti.

#### **Art. 6**

Con decorrenza dal mese di febbraio 1975 verrà corrisposto a tutti i dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata l'importo di L. 12.000 (dodicimila) mensili lorde a titolo di elemento autonomo speciale rispetto agli altri elementi del trattamento economico.

Con riferimento ai vari istituti contrattuali e ai trattamenti aziendali a qualsiasi titolo riconosciuti, le parti convengono che detto importo sia considerato utile ai soli effetti della tredicesima mensilità, delle ferie, delle festività nazionali ed infrasettimanali, delle indennità di preavviso e di anzianità, nonché dei permessi retribuiti.

#### **Art. 7**

Nella ipotesi in cui condizioni meno onerose di quelle previste dal presente accordo venissero concordate con altre Organizzazioni di datori di lavoro e con singole aziende che comunque operano nel settore della Vigilanza privata, esse si intenderanno automaticamente estese agli Istituti di Vigilanza aderenti all'Associazione Nazionale tra gli Istituti di Vigilanza Privata.

#### **Art. 8**

Le parti concordano di risolvere il problema della istituzione della cassa integrazione guadagni, tenendo nel dovuto conto le caratteristiche e le necessità del settore.

All'uopo si impegnano a costituire un'apposita commissione di studio, la quale esaminerà i vari aspetti della questione anche in relazione al fatto che gli Istituti di Vigilanza Privata sono inquadrati, agli effetti previdenziali, nel settore del commercio.

***Art. 8 bis***

Le parti stipulanti convengono sulla necessità di aumentare del 20% le attuali misure degli assegni familiari per coniuge e figli, utilizzando a tal fine l'attivo di bilancio della gestione della Cassa Unica Assegni Familiari risultante per il settore del commercio e del turismo, nel quale risultano iscritti gli Istituti di Vigilanza Privata.

Al fine di realizzare l'obbiettivo di cui sopra, le parti prenderanno contatto con gli organi di Governo.

***Art. 9***

Il presente accordo avrà durata fino al 28 febbraio 1978 e potrà essere disdetto da ciascuna delle parti contraenti con un preavviso di 6 (sei) mesi rispetto a tale scadenza. Se non disdetto entro il termine indicato esso si intenderà prorogato di anno in anno, fermo restando il termine di preavviso suddetto.

**DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO  
MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE**

**ACCORDO NAZIONALE PER  
IL NUOVO PUNTO DI CONTINGENZA**

Il Sottosegretario di Stato al Lavoro Sen. Mario Costa

considerato che

in data 9 aprile 1982 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per Dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata, il cui testo è stato firmato in data odierna, prende atto della volontà della Federazione Unitaria CGIL-CISL-UIL e dell'Associazione Nazionale fra gli Istituti di Vigilanza Privata di estendere l'accordo 22 gennaio 1983 ai lavoratori sopra citati, per quanto applicabile e per le parti specificamente riferibili al settore. In particolare le parti firmatarie della presente intesa riconoscono che con l'estensione dell'accordo 22 gennaio 1983 la decorrenza del valore del nuovo punto di contingenza è quella del 1° febbraio 1983.

Roma, 6 maggio 1983

per il Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale  
Sen. Mario Costa

per l'ANIVP  
Geom. C. Compiano

per la Federazione CGIL-CISL-UIL  
M. Zazza - G. Grossi - G. Bonello

---

(1) L'Accordo è stato recepito dall'ASSVIGILANZA in data 16.07.1987

L'Accordo è stato recepito dall'UNIV in data 05.03.1996

L'Accordo è stato recepito dalla FEDERVIGILANZA in data 27.09.1999

**ANTICIPAZIONE SULL'INDENNITÀ DI ANZIANITÀ  
(in base all'accordo di rinnovo 9/4/82)**

Ciascun lavoratore in forza alla data del 1-4-1982 avrà diritto ad una integrazione del fondo indennità di anzianità pari a L. 440.000. Tale somma verrà erogata a titolo di anticipazione sull'indennità di anzianità con le seguenti modalità:

- Lit. 140.000 con la retribuzione del mese di aprile 1982;
- Lit. 100.000 con la retribuzione del mese di luglio 1982;
- Lit. 100.000 con la retribuzione del mese di ottobre 1982;
- Lit. 100.000 con la retribuzione del mese di novembre 1982.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel periodo tra il 1-4-1982 ed il 31-12-1982, le somme di cui sopra verranno erogate pro-rata e calcolando l'eventuale conguaglio.

**DICHIARAZIONE A VERBALE**

Gli importi di cui sopra costituiscono, tutti, maggiorazioni delle indennità di anzianità già maturate, pagati anticipatamente e pertanto non concorrono a formare né imponibile contributivo, né imponibile fiscale del mese in cui vengono corrisposti in quanto fiscalmente soggetti a tassazione separata con l'indennità di anzianità all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, salvo i casi di eventuali importi che scaturiscano dai conteggi di tassazione separata previsti dalla Legge Fiscale stessa.

**PRIORITÀ PER LA CONCESSIONE DI ANTICIPAZIONI  
DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

- 1) Nell'accoglimento delle richieste di anticipazione sul trattamento di fine rapporto, nei limiti numerici stabiliti dalla legge, gli Istituti di Vigilanza Privata seguiranno il seguente ordine di priorità:
  - a) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità in Italia o all'estero di cui necessitino il dipendente o i famigliari conviventi o famigliari a carico, quando la prognosi sia di estrema gravità;
  - b) acquisto di prima casa di abitazione per il dipendente con famigliari conviventi, a seguito di provvedimento giudiziario che renda esecutivo lo sfratto, sempre che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro;
  - c) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità, in Italia o all'estero, di cui necessitino il dipendente o i famigliari conviventi o famigliari a carico;
  - d) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, alle condizioni: che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile come indicato alla lettera b), che l'alloggio da acquistare o da costruire sia situato nel comune sede di lavoro o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro, che l'interessato o il coniuge convivente non abbiano alienato alloggio idoneo e disponibile dopo la data di entrata in vigore della legge;
  - e) terapie o protesi che non siano previste dal servizio sanitario nazionale di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico, escluse quelle che comportano una spesa inferiore a due dodicesimi della retribuzione annua;
  - f) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, alla condizione che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo disponibile nel comune sede di la-

voro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro e alla condizione che l'alloggio da acquistare o da costruire sia analogamente situato;

- g) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente in tutti i casi non previsti alle lettere precedenti;
  - h) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per figlio di dipendente che abbia Contratto matrimonio quando il coniuge non risulti proprietario di alloggio idoneo nel comune di residenza del beneficiario o in zona vicina;
  - i) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per figlio di dipendente;
  - l) altri casi che rientrino comunque nelle previsioni di legge.
- 2) Le domande di anticipazione, adeguatamente motivate e accompagnate da un preventivo di spesa, dovranno essere presentate entro il 28 febbraio di ogni anno e la graduatoria, previa consultazione delle r.s.a e del Consiglio di Azienda, sarà formata entro i due mesi successivi. Tale graduatoria sarà affissa all'interno dell'Istituto con indicazione sommaria dei motivi di priorità.
- Il calcolo delle domande accoglibili e degli aventi diritto si effettuerà con riferimento alla data del 28 febbraio di ogni anno. Detti elementi dovranno risultare in premessa alla graduatoria.
- 3) Le domande dovranno essere inoltrate a mezzo di lettera raccomandata. qualora il limite numerico delle richieste accoglibili non consentisse di soddisfare le esigenze di più dipendenti collocati nel medesimo livello di graduatoria, si opererà accordando la priorità al dipendente con maggior anzianità di servizio e a parità di anzianità seguendo l'ordine temporale di presentazione delle domande. A tal fine farà fede il timbro dell'ufficio postale.
- 4) per i casi urgenti di cui alle lettere a), b) e c) del punto 1) si riconoscerà d'intesa con le r.s.a. o il c.d.a. l'anticipazione in qualsiasi momento, con scomputo delle richieste così accolte, dal numero di quelle accoglibili nell'anno, o dal numero di quelle accoglibili nell'anno successivo quando l'anticipazione sia stata concessa dopo il raggiungimento del limite massimo di anticipazioni previsto dalla legge.

5) Per la collocazione in graduatoria delle domande concernenti l'acquisto o la costruzione, le diverse condizioni previste dovranno risultare da atto notorio, a cui farà seguito la documentazione, costituita dalla certificazione rilasciata dalla Conservatoria dei registri immobiliari. Tale certificazione riguarderà il capo famiglia e/o i suoi familiari a seconda delle condizioni previste al punto 1).

6) L'erogazione delle somme per l'acquisto dell'alloggio, nei limiti di legge, è subordinata alla presentazione dell'atto notarile di acquisto. L'importo delle anticipazioni non potrà eccedere il prezzo di acquisto o la parte di contanti del medesimo e gli oneri accessori, ferma restando la possibilità da parte dell'interessato di incrementare la parte in contanti per ottenere una riduzione delle rate di mutuo.

La documentazione notarile dell'acquisto della casa, in caso di acquisto con mutuo, potrà anche essere di data anteriore a quella di entrata in vigore della legge, qualora il dipendente intenda estinguere il mutuo o ridurre l'importo con il versamento di una somma in contanti. In tal caso la somma sarà direttamente versata, per conto del dipendente, all'Istituto presso il quale il mutuo è acceso.

Le domande saranno accolte anche se accompagnate da un preliminare di vendita o, in caso di socio di cooperativa, dall'atto di prenotazione specifica dell'alloggio comprovata da estratto notarile, dal libro sociale, della delibera del Consiglio di Amministrazione. In questi casi la somma concessa sarà versata direttamente, per conto del dipendente, al venditore contestualmente alla stipulazione dell'atto notarile di acquisto o alla cooperativa contestualmente all'atto notarile di assegnazione.

Nel caso di costruzione di alloggio dovrà essere allegata alla domanda la copia autenticata della concessione edilizia, accompagnata da preventivi e da una dichiarazione del comune attestante che i lavori sono in corso. Le domande accolte di cui al precedente comma rientrano tra quelle dell'anno di formazione della graduatoria, ferme restando le rivalutazioni di legge fino all'erogazione della somma.

7) L'erogazione delle anticipazioni per interventi sanitari straordinari è subordinata alla presentazione di dichiarazioni rilasciate da organismi sanitari di diritto pubblico e i dipendenti interessati dovranno successivamente

te esibire la documentazione delle spese sostenute per l'intervento e una dichiarazione di responsabilità per le spese non documentate.

- 8) In tutti i casi di anticipazione, qualora non venga esibita entro i tempi tecnici necessari la documentazione definitiva, o essa non risulti conforme a condizioni che abbiano dato luogo a preferenza nella graduatoria, il dipendente dovrà restituire la somma ricevuta con un interesse pari al tasso ufficiale di sconto maggiorato di un punto e mezzo; qualora la restituzione avvenga mediante trattenute sulla retribuzione queste non potranno eccedere il quinto della medesima. Rimane salva l'applicazione dei provvedimenti disciplinari.
- 9) Il presente accordo ha validità fino al 31.12.1985. Si intenderà rinnovato di anno in anno salvo disdetta di una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza.  
In caso di disdetta l'accordo rimarrà in vigore fino all'eventuale rinnovo.

## ACCORDO APPRENDISTATO

### APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

I contenuti formativi dei seguenti profili si articolano in una parte uguale per tutti attinente alle competenze trasversali e in una parte differenziata attinente alle competenze tecnico professionali specifiche.

#### *Contenuti trasversali - Parte comune a tutti i profili*

Per i contenuti a carattere trasversale il monte ore viene quantificato sulla base di quanto previsto dal'art.2 comma 2 del D.M. 8 aprile 1998, in G.U. 14 maggio 1998 n.110 (35% sul totale).

#### *1) Competenze relazionali:*

- valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;
- comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);
- analizzare e risolvere situazioni problematiche;
- definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.

#### *2) Organizzazione ed economia:*

- conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa;
- conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'impresa: le condizioni ed i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia ed efficienza); il contesto di riferimento di un'impresa (prestazioni e servizi, reti, mercato, ecc..);
- saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità ed alla soddisfazione del cliente
- conoscere e utilizzare, ove necessario, gli strumenti informativi, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.

- conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.
- conoscere la normativa di base relativa al settore della vigilanza privata (Principi fondamentali di Diritto Costituzionale, Diritto e Procedura Penale, Leggi di Pubblica Sicurezza).

### 3) *Disciplina del rapporto di lavoro:*

- conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;
- conoscere i diritti ed i doveri dei lavoratori;
- conoscere gli elementi che compongono la retribuzione ed il costo del lavoro

### 4) *Sicurezza sul lavoro:*

- conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
- conoscere i principali fattori di rischio;
- conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

### 5) *Privacy:*

- conoscere la normativa relativa alla privacy

### 6) *Primo soccorso:*

- conoscere le principali nozioni in ordine al primo soccorso in ottemperanza al D.M. 388 del 15/7/2003

## ***Contenuti tecnico professionali specifici dei profili formativi***

Per i contenuti a carattere tecnico professionale il monte ore viene quantificato sulla base di quanto previsto dall'art. 2 comma 2 del D.M. 8 aprile 1998, in G.U. 14 maggio 1998 n.110 (65% sul totale).

### 1) *Addetti alle attività di amministrazione e mansioni di segreteria*

- Gestione flussi informativi e comunicativi
- Organizzazione e gestione archivio cartaceo ed elettronico
- Trattamento documenti amministrativo contabili
- Organizzazione riunioni ed eventi di lavoro

- Gestione corrispondenza
- Configurazione sistema della contabilità generale
- Principi ragionieristici di base
- Trattamento operazioni fiscali e previdenziali
- Controllo andamento economico - finanziario
- Gestione servizi bancari
- Gestione acquisti
- Gestione attività di fatturazione e contabilità
- Predisposizione e gestione documentale
- Assistenza clienti e segreteria commerciale
- Gestione incassi
- Conoscenza normativa del lavoro e del CCNL
- Principi base di amministrazione e di gestione del personale
- Conoscenza di base dei sistemi informativi
- Conoscenza linguaggi e tecniche di programmazione
- Gestione operativa
- Manutenzione e sicurezza dei sistemi informatici

### 2) *Addetti alla manutenzione dei veicoli*

- Conoscenza tecnica dei veicoli
- Conoscenza principi base in tema di attrezzature d'officina/carrozzeria e loro manutenzione
- Primaria manutenzione e preparazione del veicolo
- Conoscenza principi base di meccanica/carrozzeria
- Interventi di riparazione

### 3) *Addetti ai servizi di vigilanza e di scorta e trasporto valori*

- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno dello specifico processo produttivo di riferimento.
- Conoscere la dotazione operativa e le strumentazioni tecniche per l'espletamento dei servizi.
- Leggere ed applicare le indicazioni riportate nella documentazione tecnica di pertinenza.
- Conoscere il funzionamento dei sistemi di allarme installati presso il cliente.
- Conoscere e saper applicare i vincoli di qualità per ciascuna fase, ove

esistenti in azienda.

- Conoscere il territorio in cui si opera al fine di individuare velocemente gli itinerari percorrenza più utili.
- Conoscere le disposizioni specifiche da seguire presso le strutture dei clienti.
- Conoscere la normativa di settore con particolare riferimento al regolamento della Questura, al CCNL; codice penale e di procedura penale.
- Sapersi relazionare con i clienti e gestire le criticità.
- Sviluppare capacità di concentrazione, di autocontrollo e di contatto con il pubblico.
- Conoscere le tecniche per il maneggio, la detenzione e la sicurezza delle armi.
- Conoscere le modalità le tecniche di prelievo presso i clienti.
- Conoscere le strumentazioni e i dispositivi di bordo relativi alla sicurezza sia dei valori che dei componenti dell'equipaggio.
- Saper verificare l'integrità delle chiusure dei plichi da ritirare e la documentazione accompagnatoria.

*4) Addetti alla funzione di Capi squadra, Capi turno, Capi zona, Capi Posto, Capi sezione; Operatore Unico di Centrale Operativa con autonomia decisionale, Marescialli, Brigadieri, Vice Brigadieri, Sergenti Maggiori, Sergenti;*

*Addetti alla funzione di Capi Reparto, Capi servizio, Marescialli con effettive funzioni di comando, Capi Officina, Capi Centrale operativa, Capi Sala Conta con più di 5 addetti per turno o con almeno 18 addetti complessivamente.*

- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo di riferimento.
- Conoscere le tecniche per il maneggio, la detenzione e la sicurezza delle armi.
- Conoscere la normativa di settore con particolare riferimento al regolamento della Questura, al CCNL; codice penale e di procedura penale.
- Saper utilizzare i sistemi informatici e le strumentazioni tecniche operative.
- Conoscere e saper applicare i vincoli di qualità per ciascuna fase.
- Saper organizzare, pianificare e gestire i turni di lavoro.

- Sapersi relazionare efficacemente con i clienti e con i collaboratori.
- Sviluppare capacità di concentrazione, di autocontrollo e di contatto con il pubblico.
- Saper comunicare e prendere decisioni rapidamente gestendo le criticità.
- Sviluppare flessibilità per adattarsi a situazioni contingenti.
- Conoscere le disposizioni generiche e specifiche di servizio e saperle redigere.
- Conoscere la documentazione per la comunicazione con il comando per la trasmissione completa e puntuale delle informazioni.
- Leggere ed applicare le indicazioni riportate nella documentazione tecnica di pertinenza.

5) *Addetti alla funzione di Ispettori di servizio, Aiutanti di zona (Tenenti e Sottotenenti)*

- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo di riferimento.
- Conoscere le tecniche per il maneggio, la detenzione e la sicurezza delle armi.
- Conoscere la normativa di settore con particolare riferimento al regolamento della Questura, al CCNL; codice penale e di procedura penale.
- Saper utilizzare i sistemi informatici e le strumentazioni tecniche operative.
- Conoscere e saper applicare i vincoli di qualità per ciascuna fase.
- Saper organizzare, pianificare e gestire i turni di lavoro.
- Sapersi relazionare efficacemente con i clienti e con i collaboratori.
- Sviluppare capacità di concentrazione, di autocontrollo e di contatto con il pubblico.
- Saper comunicare e prendere decisioni rapidamente gestendo le criticità.
- Rendersi flessibili nell'affrontare le diverse situazioni.
- Conoscere le disposizioni generiche e specifiche di servizio e saperle redigere.
- Conoscere la documentazione per la comunicazione con il comando per la trasmissione completa e puntuale delle informazioni.
- Leggere ed applicare le indicazioni riportate nella documentazione tecnica di pertinenza.

- Sviluppare le capacità di intuizione.
- Sviluppare capacità di attenzione ai dettagli.
- Sviluppare capacità di leadership e di motivazione delle risorse.

L'Ente Bilaterale della Vigilanza Privata predisporrà specifici piani formativi individuali relativi alle corrispondenti qualifiche professionali.

In caso di emanazione da parte dell'ISFOL o enti equipollenti di profili formativi relativi al settore di vigilanza privata, le parti si impegneranno, entro tre mesi ad armonizzare i presenti profili.

## **PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE**

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./ra: \_\_\_\_\_

### ***1. Azienda***

*Ragione Sociale* \_\_\_\_\_

Sede (indirizzo) \_\_\_\_\_

Cap (Comune) \_\_\_\_\_

Partita IVA \_\_\_\_\_ *Codice Fiscale* \_\_\_\_\_

*Telefono* \_\_\_\_\_ *Fax* \_\_\_\_\_

*e-mail* \_\_\_\_\_

Legale rappresentante (nome e cognome) \_\_\_\_\_

## **2. Dati anagrafici**

Cognome \_\_\_\_\_ Nome \_\_\_\_\_

C.F. \_\_\_\_\_

Cittadinanza \_\_\_\_\_ Scadenza permesso di soggiorno (nel caso stranieri) \_\_\_\_\_

Nato a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_ Residenza/Domicilio \_\_\_\_\_

Prov. \_\_\_\_\_ Via \_\_\_\_\_

Telefono \_\_\_\_\_ Fax \_\_\_\_\_

E- mail \_\_\_\_\_

## **Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro**

Titolo di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non ancora conclusi \_\_\_\_\_

*Esperienze lavorative* \_\_\_\_\_

*Periodi di apprendistato svolti dal* \_\_\_\_\_ *al* \_\_\_\_\_

*Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato*

a) \_\_\_\_\_

b) \_\_\_\_\_

c) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### Aspetti normativi

Data di assunzione \_\_\_\_\_

Qualifica da conseguire \_\_\_\_\_

Durata \_\_\_\_\_

Livello di inquadramento iniziale \_\_\_\_\_

Livello di inquadramento finale \_\_\_\_\_

### **3. Tutor**

Tutor aziendale sig.re/ra \_\_\_\_\_

C.F. \_\_\_\_\_

Livello di inquadramento \_\_\_\_\_

Anni di esperienza \_\_\_\_\_

### **4. Contenuti formativi**

#### **1. Aree tematiche trasversali**

competenze relazionali: \_\_\_\_\_ ore

- valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;
- comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);
- analizzare e risolvere situazioni problematiche;
- definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.

organizzazione ed economia: \_\_\_\_\_ ore

- conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa;
- conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'impresa: le condizioni ed i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia e efficienza); il contesto di riferimento di un'impresa (forniture, reti, mercato, ecc.);
- saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità ed alla soddi-

sfazione del cliente;

- conoscere e utilizzare, ove necessario, gli strumenti informativi, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività;
- conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera;
- conoscere la normativa di base relativa al settore della vigilanza privata (Principi fondamentali di Diritto Costituzionale, di Diritto e Procedura Penale, Leggi di Pubblica Sicurezza).

*disciplina del rapporto di lavoro:* \_\_\_\_\_ ore

- conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;
- conoscere i diritti ed i doveri dei lavoratori;
- conoscere gli elementi che compongono la retribuzione ed il costo del lavoro;

*sicurezza sul lavoro:* \_\_\_\_\_ ore

- conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
- conoscere i principali fattori di rischio;
- conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

## ***2. Aree tematiche tecnico professionali***

Gli obiettivi formativi professionalizzanti di tipo tecnico-scientifico ed operativo sono differenziati in funzione delle singole figure professionali e coerenti con i contenuti tecnico professionali dei relativi profili formativi.

*5. Articolazione e modalità di erogazione  
della formazione (è possibile barrare più opzioni)*

**INTERNA**

**ESTERNA**

- Aul
- On thè job
- Affiancamento
- Seminari
- Esercitazioni di gruppo
- Testimonianze
- Action learning
- Visite aziendali

**ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITA'  
FORMATIVA IN APPRENDISTATO  
PROFESSIONALIZZANTE**

**Art. 49 D.Lgs 276/03**

**(ex accordo 27 luglio 2006 e delibera E.Bi.N. Vi.P del.....)**

**DATI APPRENDISTA/IMPRESA**

**APPRENDISTA**

NOME E COGNOME \_\_\_\_\_

CODICE FISCALE \_\_\_\_\_

LUOGO E DATA DI NASCITA \_\_\_\_\_

RESIDENTE IN \_\_\_\_\_

VIA \_\_\_\_\_

TITOLO DI STUDIO \_\_\_\_\_

ASSUNTO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE  
DAL \_\_\_\_\_ AL \_\_\_\_\_

QUALIFICA CONSEGUITA AL TERMINE DEL CONTRATTO DI AP-  
PRENDISTATO \_\_\_\_\_

**IMPRESA**

RAGIONE SOCIALE \_\_\_\_\_

INDIRIZZO \_\_\_\_\_

TELEFONO \_\_\_\_\_ FAX \_\_\_\_\_

E-MAIL \_\_\_\_\_

NOMINATIVO DEL TUTOR \_\_\_\_\_

RUOLO DEL TUTOR IN IMPRESA \_\_\_\_\_

## FOMAZIONE EFFETTUATA DURANTE IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

AREE TEMATICHE/ CONTENUTI (con riferimento al piano formativo individuale)	DURATA IN ORE / PERIODO	MODALITA' ADOTTATA	FIRMA TUTOR E APPRENDISTA
	____ore Periodo_____	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> e- learning <input type="checkbox"/> Esterna <input type="checkbox"/> .....	FIRMA TUTOR _____  FIRMA APPRENDISTA _____
	____ore Periodo_____	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> e- learning <input type="checkbox"/> Esterna <input type="checkbox"/> .....	FIRMA TUTOR _____  FIRMA APPRENDISTA _____
	____ore Periodo_____	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> e- learning <input type="checkbox"/> Esterna <input type="checkbox"/> .....	FIRMA TUTOR _____  FIRMA APPRENDISTA _____
	____ore Periodo_____	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> e- learning <input type="checkbox"/> Esterna <input type="checkbox"/> .....	FIRMA TUTOR _____  FIRMA APPRENDISTA _____
	Totale ore:_____		

FIRMA TUTOR AZIENDALE \_\_\_\_\_

TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA \_\_\_\_\_

FIRMA APPRENDISTA \_\_\_\_\_ DATA \_\_\_\_\_

## LICENZIAMENTI COLLETTIVI

Accordo 11 Aprile 1987

TRA

I'A.N.I.V.P-ASSVIGILANZA-UNIV- FEDERVIGILANZA- ANCSTLE-  
GACOOOP- FEDERLAVORO E SERVIZI CONFCOOPERATIVE- ANCO-  
SEL A.G.C.I.

E

FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL

Con riferimento agli indirizzi generali delle norme CEE in argomento, il datore di lavoro nel caso in cui intenda ricorrere a licenziamenti collettivi determinati da ragioni economiche o tecniche-organizzative o produttive, è tenuto a procedere a preventive consultazioni con le Organizzazioni Sindacali firmatarie competenti per territorio per esaminare la possibilità di pervenire ad una diversa soluzione dei problemi.

A tal fine il datore di lavoro deve inviare alla Organizzazioni Sindacali firmatarie ed agli organi periferici del Ministero del Lavoro, entrambi territorialmente competenti, una comunicazione scritta con raccomandata R.R., o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente i motivi del licenziamento, l'entità numerica dei lavoratori interessati e di quelli abitualmente occupati.

Le predette organizzazioni dei lavoratori potranno chiedere all'Associazione cui aderisca l'Istituto un incontro allo scopo di esaminare i motivi delle riduzioni di personale sulla base delle informazioni fornite dall'Istituto e le possibilità concrete ed attuali di evitarle in tutto o in parte, senza costituire, comunque, un carico improduttivo per l'Istituto.

L'incontro cui parteciperà un rappresentante dell'Associazione interessata, dovrà essere effettuato entro i cinque giorni successivi a quello del ricevi-

mento della richiesta delle OO.SS..

La procedura di cui al presente accordo dovrà comunque essere esaurita entro 15 giorni dal ricevimento delle comunicazioni di cui al secondo comma, fatta salva una ulteriore proroga di quindici giorni concordata tra le parti.

Trascorso tale periodo, qualora non sia stato possibile pervenire ad un accordo, i licenziamenti avranno corso.

Il datore di lavoro, nella identificazione dei lavoratori da licenziare, dovrà tenere conto dei seguenti criteri in concorso tra loro: esigenze tecniche e produttive, carichi di famiglia, anzianità di servizio.

I lavoratori licenziati in violazione delle norme di cui al presente articolo, avranno diritto, a titolo di risarcimento danni, ad una indennità corrispondente a n. 6 mensilità della normale retribuzione di cui al C.C.N.L. vigente al momento del licenziamento.

**ALLEGATO 10**  
**contributi di assistenza contrattuale CO.AS.CO**

Convenzione per la riscossione dei contributi di assistenza contrattuale contrattuale CO.AS.CO

TRA  
FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL,

e

ASS.I.V.

**SI E' CONVENUTO**

che le quote di contributo CO.AS.CO., di cui agli art. 7 ed 8 del CCNL 2001/2004 a carico dei lavoratori saranno versate dai datori di lavoro unitamente a quelle a proprio carico sul c/c bancario n. 3766, coordinate IBAN IT81N0100503200000000003766\*, intestato a ASSIV - FILCAMS-FISASCAT-UILTuCS c/ CO.AS.CO. Guardie Giurate, acceso presso la Banca Nazionale del Lavoro - Filiale di via Bissolati, 2 - Roma.

---

\* Dal 1° gennaio 2008 per tutte le operazioni bancarie sarà obbligatoria l'indicazione delle coordinate IBAN.

**ALLEGATO 10/A**  
**contributi di assistenza contrattuale CO.AS.CO**

Convenzione per la riscossione dei contributi di assistenza contrattuale  
CO.AS.CO

TRA  
FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL,

e

UNIV,

SI E' CONVENUTO

che le quote di contributo CO.AS.CO., di cui agli art. 7 ed 8 del CCNL 2001/2004 a carico dei lavoratori saranno versate dai datori di lavoro unitamente a quelle a proprio carico sul c/c bancario n. 84799, coordinate IBAN IT94G010050320000000084799\*, intestato a U.N.I.V. - FILCAMS-FISASCAT-UILTuCS c/ CO.AS.CO. Guardie Giurate, acceso presso la Banca Nazionale del Lavoro - Filiale di via Bissolati, 2 - Roma.

---

\* Dal 1° gennaio 2008 per tutte le operazioni bancarie sarà obbligatoria l'indicazione delle coordinate IBAN.

**ALLEGATO 10/B**  
**contributi di assistenza contrattuale CO.AS.CO**

Convenzione per la riscossione dei contributi di assistenza contrattuale  
CO.AS.CO

TRA  
FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL,

e

ASSVIGILANZA,

SI E' CONVENUTO

che le quote di contributo CO.AS.CO., di cui agli art. 7 ed 8 del CCNL 2001/2004 a carico dei lavoratori saranno versate dai datori di lavoro unitamente a quelle a proprio carico sul c/c bancario n. 98123, coordinate IBAN IT58P0100503200000000098123\*, intestato a ASSVIGILANZA - FILCAMS-FISASCAT-UILTuCS c/ CO.AS.CO. Guardie Giurate, acceso presso la Banca Nazionale del Lavoro - Filiale di via Bissolati, 2 - Roma.

---

\* Dal 1° gennaio 2008 per tutte le operazioni bancarie sarà obbligatoria l'indicazione delle coordinate IBAN.

**ALLEGATO 10/C**  
**contributi di assistenza contrattuale CO.AS.CO**

Convenzione per la riscossione dei contributi di assistenza contrattuale  
CO.AS.CO

TRA  
FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL,

e

ANCST- LEGACOOP,  
FEDERLAVORO E SERVIZI- CONFCOOPERATIVE,  
ANCOSEL-A.G.C.I.

SI E' CONVENUTO

che le quote di contributo CO.AS.CO., di cui agli art. 7 ed 8 del CCNL 2001/2004 a carico dei lavoratori saranno versate dai datori di lavoro unitamente a quelle a proprio carico sul c/c bancario n. 98124, coordinate IBAN IT35Q010050320000000098124\*, intestato a ANCST- LEGACOOP, FEDERLAVORO E SERVIZI-CONFCOOPERATIVE, ANCOSEL-A.G.C.I. - FILCAMS-FISASCAT-UILTuCS c/ CO.AS.CO. Guardie Giurate, acceso presso la Banca Nazionale del Lavoro - Filiale di via Bissolati, 2 - Roma.

---

\* Dal 1° gennaio 2008 per tutte le operazioni bancarie sarà obbligatoria l'indicazione delle coordinate IBAN.

**LEGGE 11 maggio 1990, n. 108**  
**Disciplina dei licenziamenti individuali**

(Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 108 del 11 maggio 1990)

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Promulga

la seguente legge:

***Art. 1 - Reintegrazione***

1. I primi due commi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono sostituiti dai seguenti:

“Ferma restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro.

Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui al primo

comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con Contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con Contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.

Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie. Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, nè abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti”.

### ***Art. 2 - Riassunzione o risarcimento del danno***

1. I datori di lavoro privati, imprenditori non agricoli e non imprenditori, e gli enti pubblici di cui all'articolo 1 della legge 15 luglio 1966, n. 604, che occupano alle loro dipendenze fino a quindici lavoratori ed i datori di lavoro imprenditori agricoli che occupano alle loro dipendenze fino a cinque lavoratori computati con il criterio di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, sono soggetti all'applicazione delle disposizioni di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, così come modificata dalla presente legge. So-

no altresì soggetti all'applicazione di dette disposizioni i datori di lavoro che occupano fino a sessanta dipendenti, qualora non sia applicabile il disposto dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge.

2. L'articolo 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:

“Art. 2. Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.

Il prestatore di lavoro può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace.

Le disposizioni di cui al comma 1 e di cui all'articolo 9 si applicano anche ai dirigenti”.

3. L'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:

“Art. 8. Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro”.

### ***Art. 3 - Licenziamento discriminatorio***

1. Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 13 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è nullo indipendentemente dalla motivazione adottata e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'articolo 18 della legge 20 mag-

gio 1970, n. 300, come modificato dalla presente legge. Tali disposizioni si applicano anche ai dirigenti.

***Art. 4 - Area di non applicazione***

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 3, le disposizioni degli articoli 1 e 2 non trovano applicazione nei rapporti disciplinati dalla legge 2 aprile 1958, n. 339. La disciplina di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, non trova applicazione nei confronti dei datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto.
2. Le disposizioni di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, e dell'articolo 2 non si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro ultrasessantenni, in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54. Sono fatte salve le disposizioni dell'articolo 3 della presente legge e dell'articolo 9 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

***Art. 5 - Tentativo obbligatorio di conciliazione, arbitrato e spese processuali***

1. La domanda in giudizio di cui all'articolo 2 della presente legge non può essere proposta se non è preceduta dalla richiesta di conciliazione avanzata secondo le procedure previste dai contratti e accordi collettivi di lavoro, ovvero dagli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile.
2. L'improcedibilità della domanda è rilevabile anche d'ufficio nella prima udienza di discussione.
3. Ove il giudice rilevi l'improcedibilità della domanda a norma del comma 2 sospende il giudizio e fissa alle parti un termine perentorio non superiore a sessanta giorni per la proposizione della richiesta del tentativo di conciliazione.
4. Il processo deve essere riassunto a cura di una delle parti nel termine perentorio di centottanta giorni, che decorre dalla cessazione della causa di sospensione.
5. La comunicazione al datore di lavoro della richiesta di espletamento del-

la procedura obbligatoria di conciliazione avvenuta nel termine di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, impedisce la decadenza sancita nella medesima norma.

6. Ove il tentativo di conciliazione fallisca, ciascuna delle parti entro il termine di venti giorni può promuovere, anche attraverso l'associazione sindacale a cui è iscritta o conferisca mandato, il deferimento della controversia al collegio di arbitrato previsto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile o, in mancanza, ad un collegio composto da un rappresentante scelto da ciascuna parte e da un presidente scelto di comune accordo o, in difetto, dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione. Il collegio si pronuncia entro trenta giorni e la sua decisione acquista efficacia di titolo esecutivo osservate le disposizioni dell'articolo 411 del codice di procedura civile.
7. Il comportamento complessivo delle parti viene valutato dal giudice per l'applicazione degli articoli 91, 92, 96 del codice di procedura civile.

#### ***Art. 6 - Abrogazioni***

1. Nel primo comma dell'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono soppresse le parole "dell'articolo 18 e".
2. Il primo comma dell'articolo 11 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è abrogato.

**LEGGE 20 MAGGIO 1970, N. 300**

Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento

(Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 131 del 27 maggio 1970)  
(STATUTO DEI LAVORATORI)

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Promulga

la seguente legge:

**TITOLO I - DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEL LAVORATORE**

***Art. 1 - Libertà di opinione***

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

***Art. 2 - Guardie giurate***

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale. Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale. È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali nei quali si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compi-

ti di cui al primo comma.

In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

### ***Art. 3 - Personale di vigilanza***

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

### ***Art. 4 - Impianti audiovisivi***

E' vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le Rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la Commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le Rappresentanze sindacali aziendali o con la Commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le Rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la Commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

### ***Art. 5 - Accertamenti sanitari***

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attra-

verso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Il datore di lavoro ha la facoltà di far controllare l' idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

#### ***Art. 6 - Visite personali di controllo***

Le visite personali di controllo sono vietate fuorchè nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro, o delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all' uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l' applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonchè, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le Rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la Commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l' Ispettorato del lavoro.

Contro i provvedimenti dell' Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le Rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la Commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

#### ***Art. 7 - Sanzioni disciplinari***

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano (1).

---

(1) Con sentenza n. 204 del 30 novembre 1982 la Corte costituzionale ha dichiarato l' illegittimità costituzionale dei primi tre commi del presente articolo, interpretati nel senso che siano inapplicabili ai licenziamenti disciplinari, per i quali detti commi non siano espressamente richiamati dalla normativa legislativa, collettiva o validamente posta dal datore di lavoro.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa (1) (2).

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato (1) (2).

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportano mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione di base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione e arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivolto dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

---

(2) Con sentenza n. 427 del 25 luglio 1989 la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del secondo e terzo comma del presente articolo, nella parte in cui è esclusa la loro applicabilità al licenziamento per motivi disciplinari irrogato da imprenditore che abbia meno di sedici dipendenti.

### ***Art. 8 - Divieto di indagini sulle opinioni***

E' fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

### ***Art. 9 - Tutela della salute e dell'integrità fisica***

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

### ***Art. 10 - Lavoratori studenti***

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

### ***Art. 11 - Attività culturali, ricreative ed assistenziali***

e controlli sul servizio di mensa (1)

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'Istituto sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori. Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'articolo 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva (2).

---

(1) Rubrica così modificata dall'art. 6, comma 6, D.L. 11 luglio 1992, n. 333.

(2) Comma aggiunto dall'art. 6, comma 7, D.L. 11 luglio 1992, n. 333.

### ***Art. 12 - Istituti di patronato***

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'Istituto, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

### ***Art. 13 - Mansioni del lavoratore***

L'art. 2103 del Codice civile è sostituito dal seguente:

“Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Ogni patto contrario è nullo”.

## **TITOLO II - DELLA LIBERTÀ SINDACALE**

### ***Art. 14 - Diritto di associazione e di attività sindacale***

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

### ***Art. 15 - Atti discriminatori***

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

- a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
- b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ov-

vero della sua partecipazione ad uno sciopero.  
Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso (1).

#### ***Art. 16 - Trattamenti economici collettivi discriminatori***

E' vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15.

Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del Fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

#### ***Art. 17 - Sindacati di comodo***

E' fatto divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

#### ***Art. 18 - Reintegrazione nel posto di lavoro***

Ferma restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità

---

(1) Comma così sostituito dall'art. 13, L. 9 dicembre 1977, n. 903.

produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro (1).

Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui al primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con Contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con Contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale (1).

Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie (1).

Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto (1).

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, nè abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti (1).

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferi-

---

(1) Gli attuali primi 5 commi così sostituiscono gli originari primi 2 commi per effetto dell'art. 1, L. 11 maggio 1990, n. 108.

sca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del Codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

### **Titolo III - DELL'ATTIVITÀ SINDACALE**

#### ***Art. 19 - Costituzione delle Rappresentanze sindacali aziendali***

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

- a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale (1);
- b) delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva (2).

Nell'ambito delle aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

---

(1) Lettera abrogata dall'art. 1, D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312, a decorrere dal 28 settembre 1995.

(2) L'art. 1, D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312, ha abrogato la presente lettera limitatamente alle parole "non affiliate alle predette confederazioni" e alle parole "nazionali o provinciali", a decorrere dal 28 settembre 1995.

### ***Art. 20 - Assemblea***

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle Rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

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

Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

### ***Art. 21 - Referendum***

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

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

### ***Art. 22 - Trasferimento dei dirigenti***

(delle Rappresentanze sindacali aziendali)

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di Commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la Commissione interna per i candidati

nelle elezioni della Commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

#### ***Art. 23 - Permessi retribuiti***

I dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

- a) un dirigente per ciascuna Rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna Rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la Rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili negli Istituti di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; negli Istituti di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le Rappresentanze sindacali aziendali.

#### ***Art. 24 - Permessi non retribuiti***

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le Rappresentanze sindacali aziendali.

#### ***Art. 25 - Diritto di affissione***

Le Rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su apposi-

ti spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

#### ***Art. 26 - Contributi sindacali***

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario nonché sulle prestazioni erogate per conto degli enti previdenziali, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro, che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale (1).

Negli Istituti nelle quali il rapporto di lavoro non è regolato da contratti collettivi, il lavoratore ha diritto di chiedere il versamento del contributo sindacale all'associazione da lui indicata (2).

#### ***Art. 27 - Locali delle Rappresentanze sindacali aziendali***

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle Rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le Rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

### **TITOLO IV - DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI**

#### ***Art. 28 - Repressione della condotta antisindacale***

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del

---

(1) Comma sostituito dall'art. 18, comma 2, L. 23 luglio 1991, n. 223 e successivamente abrogato dall'art. 1, D.P.R. 28 luglio 1995, n. 313, a decorrere dal 28 settembre 1995.

(2) Comma abrogato dall'art. 1, D.P.R. 28 luglio 1995, n. 313, a decorrere dal 28 settembre 1995.

diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo (1).

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del Codice di procedura civile (2).

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del Codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del Codice penale.

Se il comportamento di cui al primo comma è posto in essere da una amministrazione statale o da un altro ente pubblico non economico, l'azione è proposta con ricorso davanti al pretore competente per territorio (3).

Qualora il comportamento antisindacale sia lesivo anche di situazioni soggettive inerenti al rapporto di impiego, le organizzazioni sindacali di cui al primo comma, ove intendano ottenere anche la rimozione dei provvedimenti lesivi delle predette situazioni, propongono il ricorso davanti al tribunale amministrativo regionale competente per territorio, che provvede in via di urgenza con le modalità di cui al primo comma. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti allo stesso tribunale, che decide con sentenza immediatamente esecutiva (3).

---

(1) Comma così sostituito dall'art. 2, L. 8 novembre 1977, n. 847.

(2) Comma così sostituito dall'art. 3, L. 8 novembre 1977, n. 847.

(3) Comma aggiunto dall'art. 6, comma 1, L. 12 giugno 1990, n. 146 e successivamente abrogato dall'art. 4, comma 1, L. 11 aprile 2000, n. 83.

### Art. 29 - Fusione delle Rappresentanze sindacali aziendali

Quando le Rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più Rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.

Quando la formazione di Rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di Rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo restano immutati.

### ***Art. 30 - Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali***

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

### ***Art. 31 - Aspettativa dei lavoratori chiamati***

a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire\*  
cariche sindacali provinciali e nazionali

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato (1).

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico della assicurazione genera-

---

\* L'art. 22, comma 39, L. 23 dicembre 1994, n. 724, ha interpretato la normativa prevista dal presente articolo nel senso della sua applicabilità ai dipendenti pubblici eletti nel Parlamento nazionale, nel Parlamento europeo e nei consigli regionali.

(1) Comma così sostituito dall'art. 2, L. 13 agosto 1979, n. 384. ) Comma interpretato autenticamente dalla L. 9 maggio 1977, n. 210.

le obbligatoria di cui al regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonchè a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive dell'assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa (2).

#### ***Art. 32 - Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive\****

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale, hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

## **TITOLO V - NORME SUL COLLOCAMENTO**

#### ***Art. 33 - Collocamento***

La commissione per il collocamento, di cui all'art. 26 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è costituita obbligatoriamente presso le sezioni zonali, comunali e frazionali degli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, quando ne facciano richiesta le organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative.

Alla nomina della commissione provvede il direttore dell'Ufficio provincia-

---

\* Le disposizioni di questo articolo sono state sostituite dalle disposizioni contenute nella L. 27 dicembre 1985, n. 816, limitatamente "a quanto espressamente disciplinato" nella legge stessa (cfr. art. 28, L. n. 816/1985).

(2) Comma interpretato autenticamente dalla L. 9 maggio 1977, n. 210.

le del lavoro e della massima occupazione, il quale, nel richiedere la designazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, tiene conto del grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e assegna loro un termine di 15 giorni, decorso il quale provvede d'ufficio.

La commissione è presieduta dal dirigente della sezione zonale, comunale, frazionale, ovvero da un suo delegato, e delibera a maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del presidente.

La commissione ha il compito di stabilire e di aggiornare periodicamente la graduatoria delle precedenze per l'avviamento al lavoro, secondo i criteri di cui al quarto comma dell'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa, la sezione di collocamento, nella scelta del lavoratore da avviare al lavoro, deve uniformarsi alla graduatoria di cui al comma precedente, che deve essere esposta al pubblico presso la sezione medesima e deve essere aggiornata ad ogni chiusura dell'ufficio con l'indicazione degli avviati.

Devono altresì essere esposte al pubblico le richieste numeriche che pervengono dalle ditte.

La commissione ha anche il compito di rilasciare il nulla osta per l'avviamento al lavoro ad accoglimento di richieste nominative o di quelle di ogni altro tipo che siano disposte dalle leggi o dai contratti di lavoro. Nei casi di motivata urgenza, l'avviamento è provvisoriamente autorizzato dalla sezione di collocamento e deve essere convalidato dalla commissione di cui al primo comma del presente articolo entro dieci giorni. Dei dinieghi di avviamento al lavoro per richiesta nominativa deve essere data motivazione scritta su apposito verbale in duplice copia, una da tenere presso la sezione di collocamento e l'altra presso il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro. Tale motivazione scritta deve essere immediatamente trasmessa al datore di lavoro richiedente.

Nel caso in cui la commissione neghi la convalida ovvero non si pronunci entro venti giorni dalla data della comunicazione di avviamento, gli interessati possono inoltrare ricorso al direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro, il quale decide in via definitiva, su conforme parere della commissione di cui all'articolo 25 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

I turni di lavoro di cui all'articolo 16 della legge 29 aprile 1949, n. 264, sono stabiliti dalla commissione e in nessun caso possono essere modificati dalla sezione.

Il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro annulla d'ufficio i provvedimenti di avviamento e di diniego di avviamento al lavoro in contrasto con le disposizioni di legge. Contro le decisioni del direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro è ammesso ricorso al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Per il passaggio del lavoratore dall'Istituto nella quale è occupato ad un'altra occorre il nulla osta della sezione di collocamento competente.

Ai datori di lavoro che non assumono i lavoratori per il tramite degli uffici di collocamento, sono applicate le sanzioni previste dall'articolo 38 della presente legge.

Le norme contenute nella legge 29 aprile 1949 n. 264, rimangono in vigore in quanto non modificate dalla presente legge.

#### ***Art. 34 - Richieste nominative di manodopera***

A decorrere dal novantesimo giorno dall'entrata in vigore della presente legge, le richieste nominative di manodopera da avviare al lavoro sono ammesse esclusivamente per i componenti del nucleo familiare del datore di lavoro, per i lavoratori di concetto e per gli appartenenti a ristrette categorie di lavoratori altamente specializzati, da stabilirsi con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la commissione centrale di cui alla legge 29 aprile 1949, n. 264.

### **TITOLO VI - DISPOSIZIONI FINALI E PENALI**

#### ***Art. 35 - Campo di applicazione***

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni [dell'art. 18 e] (1) del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti.

Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante (2).

***Art. 36 - Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche\****

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione

---

(1) Parole soppresse dall'art. 6, L. 11 maggio 1990, n. 108.

(2) La Corte costituzionale ha dichiarato:

a) l'illegittimità costituzionale parziale del presente comma, nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al predetto personale anche dell'art. 18 della stessa legge (sent. 3 aprile 1987, n. 96);

b) l'illegittimità costituzionale del presente comma, nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al predetto personale anche dell'art. 18 della stessa legge, come modificato dall'art. 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108 - "Disciplina dei licenziamenti individuali" (sent. 31 gennaio 1991, n. 41);

c) l'illegittimità costituzionale del presente comma, nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al predetto personale dei commi 1, 2 e 3 dell'art. 7 della medesima legge (sent. 23 luglio 1991, n. 364).

\* La Corte costituzionale, con sentenza 19 giugno 1998, n. 226, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente articolo nella parte in cui non prevede che, nelle concessioni di pubblico servizio, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il concessionario di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

ne sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

#### ***Art. 37 - Applicazione ai dipendenti da enti pubblici***

Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

#### ***Art. 38 - Disposizioni penali***

Le violazioni degli articoli 2, 4, 5, 6, 8 e 15, primo comma, lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 300.000 (1) a lire 3.000.000 (1) o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.

Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del Codice penale.

#### ***Art. 39 - Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni***

L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

---

(1) Importo così elevato a norma dell'art. 113, L. 24 novembre 1981, n. 689.

***Art. 40 - Abrogazione delle disposizioni contrastanti***

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.

Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

***Art. 41 - Esenzioni fiscali***

Tutti gli atti e documenti necessari per l'attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.

**LEGGE 29 MAGGIO 1982, N. 297**

**DISCIPLINA DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO E NORME IN MATERIA PENSIONISTICA**

(Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 147 del 31 maggio 1982)

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Promulga

la seguente legge:

***Art. 1 - Modifiche di disposizioni del codice civile***

L'articolo 2120 del codice civile è sostituito dal seguente:

“Art. 2120. (Disciplina del trattamento di fine rapporto). In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi la retribuzione annua, ai fini del comma precedente, comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'articolo 2110, nonchè in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione di cui al primo comma l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Il trattamento di cui al precedente primo comma, con esclusione della quota maturata nell'anno, è incrementato, su base composta, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5 per cento in misura fissa e dal 75 per cento dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

Ai fini della applicazione del tasso di rivalutazione di cui al comma precedente per frazioni di anno, l'incremento dell'indice ISTAT è quello risultante nel mese di cessazione del rapporto di lavoro rispetto a quello di dicembre dell'anno precedente. Le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

Il prestatore di lavoro, con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70 per cento sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 10 per cento degli aventi titolo, di cui al precedente comma, e comunque del 4 per cento del numero totale dei dipendenti.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) acquisto della prima casa di abitazione per sè o per i figli, documentato con atto notarile.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

Nell'ipotesi di cui all'articolo 2122 la stessa anticipazione è detratta dall'indennità prevista dalla norma medesima.

Condizioni di miglior favore possono essere previste dai contratti collettivi o da patti individuali. I contratti collettivi possono altresì stabilire criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste di anticipazione”.

L'articolo 2121 del codice civile è sostituito dal seguente:

“Art. 2121. (Computo dell'indennità di mancato preavviso). L'indennità di cui all'articolo 2118 deve calcolarsi computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o ai prodotti ed ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

Se il prestatore di lavoro è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, l'indennità suddetta è determinata sulla media degli emolumenti degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato.

Fa parte della retribuzione anche l'equivalente del vitto e dell'alloggio dovuto al prestatore di lavoro”.

L'articolo 2776 del codice civile è sostituito dal seguente:

“Art. 2776. (Collocazione sussidiaria sugli immobili). I crediti relativi al trattamento di fine rapporto nonchè all'indennità di cui all'articolo 2118 sono collocati sussidiariamente, in caso di infruttuosa esecuzione sui mobili, sul prezzo degli immobili, con preferenza rispetto ai crediti chirografari.

I crediti indicati dagli articoli 2751 e 2751-bis, ad eccezione di quelli indicati al precedente comma, ed i crediti per contributi dovuti a istituti, enti o fondi speciali, compresi quelli sostitutivi o integrativi, che gestiscono forme di assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, di cui all'articolo 2753, sono collocati sussidiariamente, in caso di infruttuosa esecuzione sui mobili, sul prezzo degli immobili, con preferenza rispetto ai crediti chirografari, ma dopo i crediti indicati al primo comma.

I crediti dello Stato indicati dal terzo comma dell'articolo 2752 sono collocati sussidiariamente, in caso di infruttuosa esecuzione sui mobili, sul prezzo degli immobili, con preferenza rispetto ai crediti chirografari, ma dopo i crediti indicati al comma precedente”.

### ***Art. 2 - Fondo di garanzia***

E' istituito presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale il “Fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto” con lo scopo di sostituirsi al datore di lavoro in caso di insolvenza del medesimo nel pagamento del trattamento di fine rapporto, di cui all'articolo 2120 del codice civile, spettante ai lavoratori o loro aventi diritto.

Trascorsi quindici giorni dal deposito dello stato passivo, reso esecutivo ai sensi dell'articolo 97 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, ovvero dopo la pubblicazione della sentenza di cui all'articolo 99 dello stesso decreto, per il caso siano state proposte opposizioni o impugnazioni riguardanti il suo credito, ovvero dalla pubblicazione della sentenza di omologazione del concordato preventivo, il lavoratore o i suoi aventi diritto possono ottenere a domanda il pagamento, a carico del fondo, del trattamento di fine rap-

porto di lavoro e dei relativi crediti accessori, previa detrazione delle somme eventualmente corrisposte.

Nell'ipotesi di dichiarazione tardiva di crediti di lavoro di cui all'articolo 101 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, la domanda di cui al comma precedente può essere presentata dopo il decreto di ammissione al passivo o dopo la sentenza che decide il giudizio insorto per l'eventuale contestazione del curatore fallimentare.

Ove l'impresa sia sottoposta a liquidazione coatta amministrativa la domanda può essere presentata trascorsi quindici giorni dal deposito dello stato passivo, di cui all'articolo 209 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, ovvero, ove siano state proposte opposizioni o impugnazioni riguardanti il credito di lavoro, dalla sentenza che decide su di esse.

Qualora il datore di lavoro, non soggetto alle disposizioni del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, non adempia, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, alla corresponsione del trattamento dovuto o vi adempia in misura parziale, il lavoratore o i suoi aventi diritto possono chiedere al fondo il pagamento del trattamento di fine rapporto, semprechè, a seguito dell'esperimento dell'esecuzione forzata per la realizzazione del credito relativo a detto trattamento, le garanzie patrimoniali siano risultate in tutto o in parte insufficienti. Il fondo, ove non sussista contestazione in materia, esegue il pagamento del trattamento insoluto.

Quanto previsto nei commi precedenti si applica soltanto nei casi in cui la risoluzione del rapporto di lavoro e la procedura concorsuale od esecutiva siano intervenute successivamente all'entrata in vigore della presente legge.

I pagamenti di cui al secondo, terzo, quarto e quinto comma del presente articolo sono eseguiti dal fondo entro 60 giorni dalla richiesta dell'interessato. Il fondo è surrogato di diritto al lavoratore o ai suoi aventi causa nel privilegio spettante sul patrimonio dei datori di lavoro ai sensi degli articoli 2751-bis e 2776 del codice civile per le somme da esso pagate.

Il fondo, per le cui entrate ed uscite è tenuta una contabilità separata nella gestione dell'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione, è alimentato con un contributo a carico dei datori di lavoro pari allo 0,03 per cento della retribuzione di cui all'articolo 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153, a decorrere dal periodo di paga in corso al 1° luglio 1982. Per tale contributo si osservano le stesse disposizioni vigenti per l'accertamento e la riscossione dei contributi dovuti al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Le

disponibilità del fondo di garanzia non possono in alcun modo essere utilizzate al di fuori della finalità istituzionale del fondo stesso. Al fine di assicurare il pareggio della gestione, l'aliquota contributiva può essere modificata, in diminuzione o in aumento, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sentito il consiglio di amministrazione dell'INPS, sulla base delle risultanze del bilancio consuntivo del fondo medesimo.

Il datore di lavoro deve integrare le denunce previste dall'articolo 4, primo comma, del decreto-legge 6 luglio 1978, n. 352, convertito, con modificazioni, nella legge 4 agosto 1978, n. 467, con l'indicazione dei dati necessari all'applicazione delle norme contenute nel presente articolo nonché dei dati relativi all'accantonamento effettuato nell'anno precedente ed all'accantonamento complessivo risultante a credito del lavoratore. Si applicano altresì le disposizioni di cui ai commi secondo, terzo e quarto dell'articolo 4 del predetto decreto-legge. Le disposizioni del presente comma non si applicano al rapporto di lavoro domestico.

Per i giornalisti e per i dirigenti di aziende industriali, il fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto è gestito, rispettivamente, dall'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani "Giovanni Amendola" e dall'Istituto nazionale di previdenza per i dirigenti di aziende industriali.

### ***Art. 3 - Norme in materia pensionistica***

A decorrere dall'anno 1983 e con effetto dal 1° aprile, 1° luglio e 1° ottobre di ciascun anno, gli importi delle pensioni alle quali si applica la perequazione automatica di cui all'articolo 19 della legge 30 aprile 1969, n. 153, ed all'articolo 9 della legge 3 giugno 1975 n. 160, e successive modificazioni ed integrazioni, ivi comprese quelle erogate in favore dei soggetti il cui trattamento è regolato dall'articolo 7 della predetta legge 3 giugno 1975, n. 160, e dall'articolo 14-septies del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, nella legge 29 febbraio 1980, n. 33, sono aumentati in misura pari alla variazione percentuale, come definita nel comma seguente, dell'indice del costo della vita calcolato dall'ISTAT ai fini della scala mobile delle retribuzioni dei lavoratori dell'industria.

Alle date di cui al comma precedente la variazione si determina confrontando il valore medio dell'indice relativo al periodo compreso tra l'otta-

vo ed il sesto mese con il valore medio dell'indice relativo al periodo compreso fra l'undicesimo ed il nono mese anteriori a quello da cui ha effetto l'aumento.

Con la stessa decorrenza le pensioni alle quali si applicano le norme di cui all'articolo 10 della legge 3 giugno 1975, n. 160, vengono aumentate di una quota aggiuntiva pari al prodotto che si ottiene moltiplicando il valore unitario, fissato per ciascun punto in lire 1.910 mensili, per il numero dei punti di contingenza che sono accertati nel modo indicato nel comma seguente.

Il numero dei punti è uguale a quello accertato per i lavoratori con riferimento ai periodi indicati nel secondo comma (1).

Gli aumenti di cui ai precedenti commi primo e terzo sono esclusi dalla misura della pensione da assoggettare alla perequazione annuale avente decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo.

L'adeguamento periodico dei contributi calcolato con la perequazione automatica delle pensioni è effettuato con decorrenza dal 1° gennaio di ciascun anno e comprende anche le variazioni intervenute con decorrenza dal 1° aprile, dal 1° luglio e dal 1° ottobre.

A decorrere dal 1° gennaio 1983 ai titolari di pensione o assegno indicati nell'articolo 1 della legge 29 aprile 1976, n. 177, le variazioni nella misura mensile dell'indennità integrativa speciale di cui alla legge 27 maggio 1959, n. 324, e successive modificazioni, sono apportate trimestralmente sulla base dei punti di variazione del costo della vita registrati tra gli indici indicati nel secondo comma del presente articolo. Con decreto del Ministro del tesoro sono adeguate dalla predetta data le aliquote contributive delle relative gestioni previdenziali.

Per le pensioni liquidate con decorrenza successiva al 30 giugno 1982, la retribuzione annua pensionabile per l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti è costituita dalla quinta parte della somma delle retribuzioni percepite in costanza di rapporto di lavoro, o corrispondenti a periodi riconosciuti figurativamente, ovvero ad eventuale contribuzione volontaria, ri-

---

(1) Comma così sostituito dall'art. 4, D.L. 29 gennaio 1983, n. 17.

sultante dalle ultime 260 settimane di contribuzione antecedenti la decorrenza della pensione (2).

A ciascuna settimana si attribuisce il valore retributivo corrispondente alla retribuzione media dell'anno solare cui la settimana stessa si riferisce. La

---

(2) La Corte costituzionale con sentenza n. 822 del 14 luglio 1988 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale di tale comma, nella parte in cui non prevede, per i lavoratori prossimi alla pensione al momento della sua entrata in vigore, o già pensionati, il mantenimento in vigore, ai fini della liquidazione della pensione stessa, dei criteri dettati dall'art. 26, terzo comma, della legge 3 giugno 1975, n. 160;

- con sentenza n. 307 del 26 maggio 1989 ha dichiarato la illegittimità costituzionale di tale comma nella parte in cui non prevede che, in caso di prosecuzione volontaria nell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti da parte del lavoratore dipendente che abbia già conseguito in costanza di rapporto di lavoro la prescritta anzianità assicurativa e contributiva, la pensione liquidata non possa comunque essere inferiore a quella che sarebbe spettata al raggiungimento dell'età pensionabile sulla base della sola contribuzione obbligatoria;

- con sentenza 10 novembre 1992, n. 428, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma nella parte in cui non consente, in caso di pensione di anzianità, che dopo il raggiungimento dell'età pensionabile, la pensione debba essere ricalcolata sulla base della sola contribuzione obbligatoria qualora porti ad un risultato più favorevole per l'assicurato;

- con sentenza 30 giugno 1994, n. 264, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma nella parte in cui non prevede che, nel caso di esercizio durante l'ultimo quinquennio di contribuzione di attività lavorativa, meno retribuita da parte di un lavoratore che abbia già conseguito la prescritta anzianità, la pensione liquidata non possa essere comunque inferiore a quella che sarebbe spettata, al raggiungimento dell'età pensionabile, escludendo dal computo, ad ogni effetto, i periodi di minore retribuzione, in quanto non necessari ai fini del requisito dell'anzianità contributiva minima;

- con sentenza 26 luglio 1995, n. 388, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma nella parte in cui non prevede che, nell'ipotesi di lavoratore dipendente sottoposto ad integrazione salariale, il quale abbia già conseguito in costanza di rapporto di lavoro la prescritta anzianità assicurativa e contributiva obbligatoria e per il quale la pensione sia liquidata sulla base del concorso della contribuzione figurativa, non possa essere comunque liquidata una pensione di importo inferiore a quella che sarebbe spettata tenendo conto soltanto della contribuzione obbligatoria;

- con sentenza 23 dicembre 1997, n. 427, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma nella parte in cui non consente che la pensione di vecchiaia venga calcolata escludendo dal computo, ad ogni effetto, il prolungamento previsto dall'art. 25, legge 26 luglio 1984, n. 413, qualora l'assicurato - nonostante siffatta esclusione - abbia maturato i requisiti per detta pensione e il relativo calcolo porti ad un risultato per il medesimo più favorevole.

retribuzione media di ciascun anno solare si determina suddividendo le retribuzioni percepite in costanza di rapporto di lavoro o corrispondenti a periodi riconosciuti figurativamente ovvero ad eventuale contribuzione volontaria per il numero delle settimane coperte da contribuzione obbligatoria, effettiva o figurativa, o volontaria.

Per l'anno solare in cui cade la decorrenza della pensione sono prese in considerazione le retribuzioni corrispondenti ai periodi di paga scaduti anteriormente alla decorrenza stessa.

La retribuzione media settimanale determinata per ciascun anno solare ai sensi del precedente nono comma è rivalutata in misura corrispondente alla variazione dell'indice annuo del costo della vita calcolato dall'ISTAT ai fini della scala mobile delle retribuzioni dei lavoratori dell'industria, tra l'anno solare cui la retribuzione si riferisce e quello precedente la decorrenza della pensione.

La retribuzione media settimanale di ciascun anno solare o frazione di esso, rivalutata ai sensi del comma precedente, non è presa in considerazione per la parte eccedente la retribuzione massima settimanale pensionabile in vigore nell'anno solare da cui decorre la pensione.

Con decorrenza dal 1° gennaio 1983, il limite massimo di retribuzione annua, di cui all'articolo 19 della legge 23 aprile 1981, n. 155, ai fini della determinazione della pensione a carico del Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti, è adeguato annualmente con effetto dal 1° gennaio con la disciplina della perequazione automatica prevista per le pensioni a carico del fondo predetto d'importo superiore al trattamento minimo.

Qualora il numero delle settimane di contribuzione utili per la determinazione della retribuzione annua pensionabile sia inferiore a 260, ferma restando la determinazione della retribuzione media settimanale nell'ambito di ciascun anno solare di cui ai commi ottavo, nono, decimo, undicesimo e dodicesimo del presente articolo, la retribuzione annua pensionabile è data dalla media aritmetica delle retribuzioni corrispondenti alle settimane di contribuzioni esistenti.

Agli oneri derivanti al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti dall'applicazione del presente articolo si provvede elevando le aliquote contributive a carico dei datori di lavoro, per l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti, ivi compresi gli addetti ai servizi domestici e familiari ed i pescatori della piccola pe-

sca, con decorrenza dal periodo di paga in corso alla data del 1° luglio 1982 nella misura dello 0,30 per cento della retribuzione imponibile e con decorrenza dal periodo di paga in corso alla data del 1° gennaio 1983 nella misura ulteriore dello 0,20 per cento della retribuzione imponibile.

I datori di lavoro detraggono per ciascun lavoratore l'importo della contribuzione aggiuntiva di cui al comma precedente dall'ammontare della quota di trattamento di fine rapporto relativa al periodo di riferimento della contribuzione stessa. Qualora il trattamento di fine rapporto sia erogato mediante forme previdenziali, la contribuzione aggiuntiva detratta dal contributo dovuto per il finanziamento di trattamento stesso, il cui importo spettante al lavoratore è corrispondentemente ridotto.

#### ***Art. 4 - Disposizioni finali***

Le indennità di cui agli articoli 351, 352, 919 e 920 del codice della navigazione, approvato con regio decreto 30 marzo 1942, n. 327, sono sostituiti dal trattamento di fine rapporto disciplinato dall'articolo 2120 del codice civile.

Quando a norma del capo IV del titolo IV del codice della navigazione, approvato con regio decreto 30 marzo 1942, n. 327, il trattamento o altra indennità di fine rapporto sono commisurati alla retribuzione, questa si intende determinata e regolata dai contratti collettivi di lavoro.

La disposizione di cui al sesto comma dell'articolo 2120 del codice civile non si applica alle aziende dichiarate in crisi ai sensi della legge 12 agosto 1977, n. 675, e successive modificazioni.

Le norme di cui all'articolo 2120 del codice civile e ai commi secondo, terzo, quarto, quinto e sesto dell'articolo 5 della presente legge si applicano a tutti i rapporti di lavoro subordinato per i quali siano previste forme di indennità di anzianità, di fine lavoro, di buonuscita, comunque denominate e da qualsiasi fonte disciplinate.

Restano salve le indennità corrisposte alla cessazione del rapporto aventi natura e funzione diverse da quelle delle indennità di cui al comma precedente. Resta altresì ferma la disciplina legislativa del trattamento di fine servizio dei dipendenti pubblici.

Il fondo di cui all'articolo 3 del regio decreto-legge 8 gennaio 1942, n. 5, convertito, con modificazioni, nella legge 2 ottobre 1942, n. 1251, è soppresso.

Le disponibilità del fondo di cui al precedente comma sono devolute ai da-

tori di lavoro aventi diritto, proporzionalmente agli accantonamenti effettuati a norma di legge. Le modalità di liquidazione delle disponibilità anzidette sono stabilite con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro.

Sono abrogati gli articoli 1 e 1-bis del decreto-legge 1° febbraio 1977, n. 12, convertito, con modificazioni, nella legge 31 marzo 1977, n. 91.

Sono abrogate tutte le altre norme di legge o aventi forza di legge che disciplinano le forme di indennità di anzianità, di fine rapporto e di buonuscita, comunque denominate.

Sono nulle e vengono sostituite di diritto dalle norme della presente legge tutte le clausole dei contratti collettivi regolanti la materia del trattamento di fine rapporto.

Nei casi in cui norme di legge o aventi forza di legge o clausole di contratti collettivi facciano richiamo agli istituti indicati al precedente decimo comma o alle fonti regolatrici di essi, il richiamo deve intendersi riferito al trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 1 della presente legge.

#### ***Art. 5 - Disposizioni transitorie***

L'indennità di anzianità che sarebbe spettata ai singoli prestatori di lavoro in caso di cessazione del rapporto all'atto dell'entrata in vigore della presente legge è calcolata secondo la disciplina vigente sino a tale momento e si cumula a tutti gli effetti con il trattamento di cui all'articolo 2120 del codice civile. Si applicano le disposizioni del quarto e quinto comma dell'articolo 2120 del codice civile.

A parziale deroga del secondo e terzo comma dell'articolo 2120 del codice civile, gli aumenti dell'indennità di contingenza o di emolumenti di analoga natura, maturati a partire dal 1° febbraio 1977 e fino al 31 maggio 1982, sono computati nella retribuzione annua utile nelle seguenti misure e scadenze:

- 25 punti a partire dal 1° gennaio 1983;
- ulteriori 25 punti a partire dal 1° luglio 1983;
- ulteriori 25 punti a partire dal 1° gennaio 1984;
- ulteriori 25 punti a partire dal 1° luglio 1984;
- ulteriori 25 punti a partire dal 1° gennaio 1985;
- ulteriori 25 punti a partire dal 1° luglio 1985;
- i residui punti a partire dal 1° gennaio 1986.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro anteriormente all'anno 1986,

gli aumenti dell'indennità di contingenza o di emolumenti di analoga natura maturati a partire dal 1° febbraio 1977 e fino al 31 maggio 1982 e non ancora computati a norma del comma precedente, sono corrisposti in aggiunta al trattamento di fine rapporto maturato.

Fino al 31 dicembre 1989, e salvo disposizioni più favorevoli dei contratti collettivi, nei confronti dei lavoratori che all'atto dell'entrata in vigore della presente legge fruiscono dell'indennità di anzianità in misura inferiore a quella prevista dalla legge 18 dicembre 1960, n. 1561, le misure espresse in ore o giorni indicate dai contratti collettivi per l'indennità di anzianità sono commisurate proporzionalmente all'importo della retribuzione di ciascun anno divisa per 13,5.

Entro la data di cui al comma precedente tutte le categorie di lavoratori debbono fruire del trattamento previsto dall'articolo 1 della presente legge.

Le disposizioni di cui ai precedenti quarto e quinto comma si applicano anche al personale navigante con le qualifiche di "sottufficiale" e di "comune".

E' riaperto, fino al 31 maggio 1982, il termine stabilito nell'articolo 23 del decreto-legge 8 aprile 1974, n. 95, convertito, con modificazioni, nella legge 7 giugno 1974, n. 216, per il versamento degli accantonamenti e per l'adeguamento dei contratti di assicurazione e capitalizzazione di cui al decreto-legge 8 gennaio 1942, n. 5, convertito, con modificazioni, nella legge 2 ottobre 1942, n. 1251.

Per l'anno 1982 l'incremento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e di impiegati del mese di dicembre è quello risultante rispetto all'indice del mese di maggio.

La presente legge entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

**PARI OPPORTUNITA' LEGGE 108 /90**

II PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Promulga  
la seguente legge:

***Art. 1 - Finalità***

1. Le disposizioni contenute nella presente legge hanno lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare, l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.
2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:
  - a) eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
  - b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione; favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
  - c) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
  - d) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
  - e) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.
3. Le azioni positive di cui ai commi 1 e 2 possono essere promosse dal Co-

mitato di cui all'articolo 5 e dai consiglieri di parità di cui all'articolo 8, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, dalle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 25 della legge 29 marzo 1983, n. 93.

### ***Art. 2 - Attuazione di azioni positive, finanziamenti***

1. A partire dal 1° ottobre ed entro il 30 novembre di ogni anno, i datori di lavoro pubblici e privati, i centri di formazione professionale accreditati, le associazioni, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali possono richiedere al Ministero del lavoro e della previdenza sociale di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive presentati in base al programma-obiettivo di cui all'articolo 6, comma 1, lettera c) (1).
2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Comitato di cui all'articolo 5, ammette i progetti di azioni positive al beneficio di cui al comma 1 e, con lo stesso provvedimento, autorizza le relative spese. L'attuazione dei progetti di cui al comma 1 deve comunque avere inizio entro due mesi dal rilascio dell'autorizzazione.
3. (2).
4. I progetti di azioni positive concordate dai datori di lavoro con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale hanno precedenza nell'accesso al beneficio di cui al comma 1.
5. L'accesso ai fondi comunitari destinati alla realizzazione di programmi o progetti di azioni positive, ad eccezione di quelli di cui all'articolo 3, è subordinato al parere del Comitato di cui all'articolo 5.
6. (2).

### ***Art. 3 - Finanziamento delle azioni positive realizzate mediante la formazione professionale***

1. Al finanziamento dei progetti di formazione finalizzati al perseguimento

---

(1) Comma così sostituito dall'art. 7, comma 1, D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196.

(2) Comma abrogato dall'art. 10, comma 3, D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196.

- dell'obiettivo di cui all'articolo 1, comma 1, autorizzati secondo le procedure previste dagli articoli 25, 26 e 27 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, ed approvati dal Fondo sociale europeo, è destinata una quota del fondo di rotazione istituito dall'articolo 25 della stessa legge, determinata annualmente con deliberazione del Comitato interministeriale per la programmazione economica. In sede di prima applicazione la predetta quota è fissata nella misura del dieci per cento.
2. La finalizzazione dei progetti di formazione al perseguimento dell'obiettivo di cui all'articolo 1, comma 1, viene accertata, entro il 31 marzo dell'anno in cui l'iniziativa deve essere attuata, dalla commissione regionale per l'impiego. Scaduto il termine, al predetto accertamento provvede il Comitato di cui all'articolo 5.
  3. La quota del Fondo di rotazione di cui al comma 1 è ripartita tra le regioni in misura proporzionale all'ammontare dei contributi richiesti per i progetti approvati.

#### ***Art. 4 - Azioni in giudizio\****

1. Costituisce discriminazione, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903, e della presente legge, qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando anche in via indiretta le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso.
2. Costituisce discriminazione indiretta ogni trattamento pregiudizievole conseguente all'adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso e riguardino requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa.
3. Nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate, anche a mezzo di terzi, da datori di lavoro privati e pubbliche amministrazioni la prestazione richiesta dev'essere accompagnata dalle parole "dell'uno o dell'altro sesso", fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione.
4. Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni ai sensi dei commi 1 e 2 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile o,

---

\* Articolo così sostituito dall'art. 8, comma 1, D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196.

- rispettivamente, dell'articolo 69 bis del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, anche tramite la consigliera o il consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente.
5. Le consigliere o i consiglieri di parità provinciali e regionali competenti per territorio, ferme restando le azioni in giudizio di cui ai commi 8 e 10, hanno facoltà di ricorrere innanzi al Tribunale in funzione di giudice del lavoro o, per i rapporti sottoposti alla sua giurisdizione, al Tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti, su delega della persona che vi ha interesse, ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima.
  6. Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto - desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti - idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.
  7. Qualora le consigliere o i consiglieri di parità regionali e, nei casi di rilevanza nazionale, il consigliere o la consigliera nazionale, rilevino l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i lavoratori lesi dalle discriminazioni, prima di promuovere l'azione in giudizio ai sensi dei commi 8 e 10, possono chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni accertate entro un termine non superiore a centoventi giorni, sentite, nel caso di discriminazione posta in essere da un datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le associazioni locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Se il piano è considerato idoneo alla rimozione delle discriminazioni, la consigliera o il consigliere di parità promuove il tentativo di conciliazione ed il relativo verbale, in copia autenticata, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del Tribunale in funzione di giudice del lavoro.
  8. Con riguardo alle discriminazioni di carattere collettivo di cui al comma 7 le consigliere o i consiglieri di parità, qualora non ritengano di avvalersi della procedura di conciliazione di cui al medesimo comma o in caso

- di esito negativo della stessa, possono proporre ricorso davanti al Tribunale in funzione di giudice del lavoro o al Tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti.
9. Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del comma 8, ordina all'autore della discriminazione di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, sentite, nel caso si tratti di datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, gli organismi locali aderenti alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché la consigliera o il consigliere di parità regionale competente per territorio o il consigliere o la consigliera nazionale. Nella sentenza il giudice fissa i criteri, anche temporali, da osservarsi ai fini della definizione ed attuazione del piano.
  10. Ferma restando l'azione di cui al comma 8, la consigliera o il consigliere regionale e nazionale di parità possono proporre ricorso in via d'urgenza davanti al Tribunale in funzione di giudice del lavoro o al Tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti. Il giudice adito, nei due giorni successivi, convoca le parti e assume sommarie informazioni, ove ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, con decreto motivato e immediatamente esecutivo ordina all'autore della discriminazione la cessazione del comportamento pregiudizievole e adotta ogni altro provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti delle discriminazioni accertate, ivi compreso l'ordine di definizione ed attuazione da parte del responsabile di un piano di rimozione delle medesime. Si applicano in tal caso le disposizioni del comma 9. Contro il decreto è ammessa entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti opposizione avanti alla medesima autorità giudiziaria territorialmente competente, che decide con sentenza immediatamente esecutiva.
  11. L'inottemperanza alla sentenza di cui al comma 9, al decreto di cui al comma 10 o alla sentenza pronunciata nel relativo giudizio di opposizione è punita ai sensi dell'articolo 650 del codice penale e comporta altresì la revoca dei benefici di cui al comma 12 ed il pagamento di una somma di lire centomila per ogni giorno di ritardo da versarsi al Fondo di cui all'articolo 9.
  12. Ogni accertamento di atti, patti o comportamenti discriminatori ai sensi dei commi 1 e 2, posti in essere da soggetti ai quali siano stati accor-

dati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o forniture, viene comunicato immediatamente dalla direzione provinciale del lavoro territorialmente competente ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. Tale disposizione si applica anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali la direzione provinciale del lavoro comunica direttamente la discriminazione accertata per l'adozione delle sanzioni previste. Le disposizioni del presente comma non si applicano nel caso sia raggiunta una conciliazione ai sensi dei commi 4 e 7.

13. Ferma restando l'azione ordinaria, le disposizioni dell'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, si applicano in tutti i casi di azione individuale in giudizio promossa dalla persona che vi abbia interesse o su sua delega da un'organizzazione sindacale o dalla consigliera o dal consigliere provinciale o regionale di parità.
14. Qualora venga presentato un ricorso in via di urgenza ai sensi del comma 10 o ai sensi dell'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, come modificato dal comma 13, non trova applicazione l'articolo 410 del codice di procedura civile.

***Art. 5 - Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici***

1. Al fine di promuovere la rimozione dei comportamenti discriminatori per sesso e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza delle donne nell'accesso al lavoro e sul lavoro e la progressione professionale e di carriera è istituito, presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici.
2. Fanno parte del Comitato:

- a) il Ministro del lavoro e della previdenza sociale o, per sua delega, un Sottosegretario di Stato, con funzioni di presidente;
  - b) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
  - c) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei datori di lavoro dei diversi settori economici, maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
  - d) un componente designato unitariamente dalle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo più rappresentative sul piano nazionale;
  - e) undici componenti designati dalle associazioni e dai movimenti femminili più rappresentativi sul piano nazionale operanti nel campo della parità e delle pari opportunità nel lavoro;
  - f) il consigliere di parità componente la commissione centrale per l'impiego.
3. Partecipano, inoltre, alle riunioni del Comitato, senza diritto di voto:
    - a) sei esperti in materie giuridiche, economiche e sociologiche, con competenze in materia di lavoro;
    - b) cinque rappresentanti, rispettivamente, dei Ministeri della pubblica istruzione, di grazia e giustizia, degli affari esteri, dell'industria, del commercio e dell'artigianato, del Dipartimento della funzione pubblica;
    - c) cinque funzionari del Ministero del lavoro e della previdenza sociale con qualifica non inferiore a quella di primo dirigente, in rappresentanza delle Direzioni generali per l'impiego, dei rapporti di lavoro, per l'osservatorio del mercato del lavoro, della previdenza ed assistenza sociale nonchè dell'ufficio centrale per l'orientamento e la formazione professionale dei lavoratori.
  4. I componenti del Comitato durano in carica tre anni e sono nominati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale. Per ogni componente effettivo è nominato un supplente.
  5. Il Comitato è convocato, oltre che ad iniziativa del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, quando ne facciano richiesta metà più uno dei suoi componenti.
  6. Il Comitato delibera in ordine al proprio funzionamento e a quello del collegio istruttorio e della segreteria tecnica di cui all'art. 7, nonchè in ordine alle relative spese.

7. Il vicepresidente del Comitato è designato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale nell'ambito dei suoi componenti.

#### ***Art. 6 - Compiti del Comitato***

1. Per il perseguimento delle finalità di cui all'art. 5, comma 1, il Comitato adotta ogni iniziativa utile ed in particolare:

- a) formula proposte sulle questioni generali relative all'attuazione degli obiettivi della parità e delle pari opportunità, nonché per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente che direttamente incide sulle condizioni di lavoro delle donne;
- b) informa e sensibilizza l'opinione pubblica sulla necessità di promuovere le pari opportunità per le donne nella formazione e nella vita lavorativa;
- c) formula entro il 31 maggio di ogni anno un programma-obiettivo nel quale vengono indicate le tipologie di progetti di azioni positive che intende promuovere, i soggetti ammessi per le singole tipologie ed i criteri di valutazione. Il programma è diffuso dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale mediante pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale (1);
- d) esprime, a maggioranza, parere sul finanziamento dei progetti di azioni positive ed opera il controllo sui progetti in itinere verificandone la corretta attuazione e l'esito finale;
- e) elabora codici di comportamento diretti a specificare le regole di condotta conformi alla parità e ad individuare le manifestazioni anche indirette delle discriminazioni;
- f) verifica lo stato di applicazione della legislazione vigente in materia di parità;
- g) propone soluzioni alle controversie collettive, anche indirizzando gli interessati all'adozione di progetti di azioni positive per la rimozione delle discriminazioni pregresse o di situazioni di squilibrio nella posizione di uomini e donne in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale, delle condizioni di lavoro e retributive, stabilendo eventualmente, su proposta del collegio istruttorio, l'entità del cofinanziamento di una quota dei costi connessi alla

---

(1) Lettera così sostituita dall'art. 7, comma 2, D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196.

- loro attuazione (2);
- h) può richiedere all'ispettorato del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale;
  - i) promuove una adeguata rappresentanza di donne negli organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro e formazione professionale;
  - l) redige il rapporto di cui all'art. 10.

### ***Art. 7 - Collegio istruttorio e segreteria tecnica***

1. Per l'istruzione degli atti relativi alla individuazione e alla rimozione delle discriminazioni e per la redazione dei pareri al comitato di cui all'articolo 5 e ai consiglieri di parità, è istituito un collegio istruttorio così composto:
  - a) il vicepresidente del Comitato di cui all'articolo 5, che lo presiede;
  - b) un magistrato designato dal Ministero di grazia e giustizia fra quelli che svolgono funzioni di giudice del lavoro;
  - c) un dirigente superiore del ruolo dell'ispettorato del lavoro;
  - d) gli esperti di cui all'articolo 5, comma 3, lettera a);
  - e) il consigliere di parità di cui all'articolo 8, comma 4.
2. Ove si renda necessario per le esigenze di ufficio, i componenti di cui alle lettere b) e c) del comma 1, su richiesta del Comitato di cui all'articolo 5 possono essere elevati a due.
3. Al fine di provvedere alla gestione amministrativa ed al supporto tecnico del comitato e del collegio istruttorio è istituita la segreteria tecnica. Essa ha compiti esecutivi alle dipendenze della presidenza del Comitato ed è composta di personale proveniente dalle varie direzioni generali del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, coordinato da un dirigente generale del medesimo Ministero. La composizione della segreteria tecnica è determinata con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Comitato.
4. Il Comitato e il Collegio istruttorio deliberano in ordine alle proprie modalità di organizzazione e di funzionamento; per lo svolgimento dei loro compiti pos-

---

(2) Lettera così sostituita dall'art. 7, comma 3, D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196.

sono costituire specifici gruppi di lavoro. Il Comitato può deliberare la stipula di convenzioni nonchè di avvalersi di collaborazioni esterne:

- a) per l'effettuazione di studi e ricerche;
- b) per attività funzionali all'esercizio dei compiti in materia di progetti di azioni positive previsti dall'articolo 6, comma 1, lettera d) (1).

#### ***Art. 8 - Consiglieri di parità\****

#### ***Art. 9 - Rapporto sulla situazione del personale***

1. Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.
2. Il rapporto di cui al comma 1 è trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e al consigliere regionale di parità.
3. Il primo rapporto deve essere redatto entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, in conformità alle indicazioni definite, nell'ambito delle specificazioni di cui al comma 1, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto da emanarsi entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.
4. Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, l'Ispettorato regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno di benefici contributivi eventualmente goduti dall'Istituto.

#### ***Art. 10 - Relazione al Parlamento***

1. Trascorsi due anni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale riferisce, entro trenta gior-

---

\* Articolo abrogato dall'art. 10, comma 3, D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196.

ni, alle competenti commissioni parlamentari del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati sull'attuazione della legge stessa, sulla base di un rapporto redatto dal Comitato di cui all'articolo 5.

### ***Art. 11 - Copertura finanziaria***

1. Per il funzionamento degli organi di cui agli articoli 5 e 7, a decorrere dal 1991, è autorizzata la spesa di lire 1.000 milioni annui. Per il finanziamento degli interventi previsti dall'articolo 2 è autorizzata, a decorrere dal 1991, la spesa di lire 9.000 milioni annui. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, viene stabilita la misura del compenso da corrispondere ai componenti del Comitato nazionale di cui all'articolo 5 e del Collegio istruttorio e della segreteria tecnica di cui all'articolo 7 (1)
2. All'onere di lire 10.000 milioni annui nel triennio 1991-1993 si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1991-1993, al capitolo 6856 dello stato di previsione del Ministero del tesoro per l'anno 1991 utilizzando l'accantonamento "Finanziamento del Comitato nazionale per la parità presso il Ministero e delle azioni positive per le pari opportunità".
3. Il Ministro del tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

---

(1) Comma così sostituito dall'art. 7, comma 4, D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196.

**Decreto Ministeriale Legge 66- Circolare Esplicativa,  
Accordo sulle relative certificazioni  
DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA  
UFFICIO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE  
Ufficio per gli Affari della Polizia Amministrativa e Sociale**

Prot: nr 557/PAS.7446.10089D(10)

Roma, 1 giugno 2006

OGGETTO: D.M. 27 aprile 2006. Deroga alle disposizioni del decreto legislativo 8 aprile 2003, n.66, in tema di organizzazione e gestione dell'orario di lavoro per le guardie particolari giurate.

AI PREFETTI DELLA REPUBBLICA

LORO SEDI

AL COMMISSARIO DEL GOVERNO PER LA PROVINCIA DI TRENTO

AL COMMISSARIO DEL GOVERNO PER LA PROVINCIA DI BOLZANO

AL PRESIDENTE DELLA GIUNTA REGIONALE AOSTA DELLA VALLE D'AOSTA

AI QUESTORI DELLA REPUBBLICA LORO SEDI

e, per conoscenza

AL COMMISSARIO DELLO STATO NELLA REGIONE SICILIANA

PALERMO

AL RAPPRESENTANTE DEL GOVERNO NELLA REGIONE SARDA

CAGLIARI

AL COMMISSARIO DEL GOVERNO NELLA REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA

TRIESTE

AL PRESIDENTE DELLA COMMISSIONE DI AOSTA

COORDINAMENTO NELLA VALLE D'AOSTA

Si comunica che sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, Serie Generale – nr.108, del 11.5.2006, è stato pubblicato il decreto del Ministro del-

---

(1) Comma così modificato dall'art. 4, comma 5, D.L. 20 maggio 1993, n. 14

l'Interno, di concerto con i Ministri del Lavoro e delle Politiche Sociali, della Salute, dell'Economia e delle Finanze e della Funzione pubblica, datato 27 aprile 2006, inerente l'organizzazione e gestione dell'orario di lavoro delle guardie particolari giurate.

MODULARIO  
INTERNO 204



MOD. 4 U.CO. ex Mod. 830

# *Il Ministro dell'Interno*

DI CONCERTO CON

**IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, IL  
MINISTRO DELLA SALUTE, IL MINISTRO DELL'ECONOMIA E DELLE  
FINANZE ED IL MINISTRO DELLA FUNZIONE PUBBLICA**

- Visti gli articoli 2 e 17 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, recante "attuazione della direttiva 93/104/CE e della direttiva 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro";
- Visti il Testo Unico delle leggi di pubblica sicurezza approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773 ed il relativo regolamento d'esecuzione, approvato con regio decreto 6 maggio 1940, n. 635;
- Visti il regio decreto legge 26 settembre 1935, n. 1952, convertito nella legge 19 marzo 1936 n. 508 ed il regio decreto legge 12 novembre 1936, n. 2144, convertito nella legge 3 aprile 1937, n. 526, recanti norme, rispettivamente, sul servizio delle guardie particolari giurate e sugli istituti di vigilanza;
- Visti l'articolo 5 del decreto-legge 18 gennaio 1992, n. 9, convertito con modificazioni dalla legge 28 febbraio 1992, n. 217, concernente i servizi di sicurezza in ambito aeroportuale, e l'articolo 18 del decreto legge 27 luglio 2005, n. 144, convertito con modificazioni dalla legge 31 luglio 2005, n. 155, concernente i servizi di sicurezza sussidiaria nei porti, nelle stazioni ferroviarie, nelle stazioni delle ferrovie metropolitane, nell'ambito delle linee di trasporto urbano ed extraurbano, nonché sui relativi mezzi di trasporto e depositi;
- Viste le richieste formulate congiuntamente dalle Associazioni datoriali e dalle Organizzazioni sindacali delle guardie particolari giurate firmatarie del contratto collettivo nazionale di categoria;
- Considerato che i servizi di vigilanza attribuiti alle guardie particolari giurate a norma delle disposizioni delle leggi n. 217 del 1992, e n. 155 del 2005 sopra richiamate, ovvero dei regolamenti o provvedimenti amministrativi che vi hanno dato rispettiva attuazione, nonché quelli di scorta valori, quelli notturni e quelli di vigilanza e di sicurezza armata presso gli obiettivi istituzionali o sensibili costituiscono servizi di



# *Il Ministro dell'Interno*

sicurezza sussidiaria per i quali è ammissibile, alle condizioni e nei limiti previsti dal presente decreto, l'applicazione dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo n. 66 del 2003, sopra indicato, in quanto il loro svolgimento si inserisce in un quadro di sicurezza pubblica coordinato e diretto dalle autorità di pubblica sicurezza e richiede, di norma, una stretta collaborazione con gli organi di pubblica sicurezza se non la loro contestuale presenza;

- Ritenuto di dover consentire nello svolgimento dei predetti servizi di sicurezza sussidiaria una flessibilità nell'organizzazione dell'orario di lavoro delle guardie giurate coerente con il quadro normativo ed amministrativo sopra delineato e con le esigenze operative richieste;
- Ritenuto altresì che debba spettare alla contrattazione nazionale di categoria ed agli altri strumenti contrattuali di assicurare il rispetto delle inalienabili esigenze di tutela dei lavoratori;

Adotta il seguente  
decreto:

## Art. 1

1. Per quanto attiene ai servizi di sicurezza sussidiaria svolti da guardie particolari giurate, la deroga alle disposizioni del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, finalizzata ad una più flessibile organizzazione e gestione dell'orario di lavoro per il miglior perseguimento delle preminenti esigenze di sicurezza, è ammessa esclusivamente:

- per i servizi di vigilanza armata presso gli obiettivi istituzionali o sensibili;
- per i servizi negli aeroporti, nei porti, nelle stazioni ferroviarie, nelle stazioni delle ferrovie metropolitane, nell'ambito delle linee di trasporto urbano ed extraurbano, nonché sui relativi mezzi di trasporto e depositi, svolti in esecuzione delle disposizioni di legge o di regolamento indicate in premessa o di atto amministrativo adottato per la loro attuazione;
- per i servizi di trasporto, vigilanza e scorta del contante o di altri beni o titoli di valore e per i servizi di vigilanza notturni.

2. Per i servizi di cui al comma 1, i limiti massimi della prestazione lavorativa giornaliera, notturna e straordinaria sono determinati dalla contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto della tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori. Alla



# Il Ministro dell'Interno

medesima contrattazione nazionale ed agli strumenti contrattuali di gestione dell'orario di lavoro da questa previsti è, altresì, demandata, per la totalità dei servizi, la possibilità dell'applicazione delle deroghe di cui all'art. 17, comma 1, del decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66.

## Art. 2

1. E' fatta salva la facoltà della competente autorità di pubblica sicurezza, nell'esercizio delle funzioni demandategli dalla legge, di prescrivere più favorevoli articolazioni del servizio delle guardie giurate, nel caso di servizi particolarmente gravosi o per i quali si richiede particolare prontezza.

2. Le disposizioni del presente decreto e degli accordi contrattuali di cui all'articolo 1, comma 2, non possono, in ogni caso, costituire ostacolo al tempestivo adempimento delle richieste rivolte agli istituti di vigilanza ed alle guardie giurate a norma dell'articolo 139 del Testo Unico delle leggi di pubblica sicurezza.

Roma, 27 APR. 2006

IL MINISTRO DELL'INTERNO

IL MINISTRO DEL LAVORO  
E DELLE POLITICHE SOCIALI

IL MINISTRO DELLA SALUTE

IL MINISTRO DELL'ECONOMIA  
E DELLE FINANZE

IL MINISTRO  
DELLA FUNZIONE PUBBLICA



## *Al Ministro dell'Interno*

In particolare, il citato decreto prevede, all'art.1, comma1, la possibilità di accedere ad una più flessibile organizzazione e gestione dell'orario di lavoro - per il miglior perseguimento delle preminenti esigenze di sicurezza - per i servizi di vigilanza armata presso gli obiettivi istituzionali o sensibili, per i servizi negli aeroporti, nei porti, nelle stazioni ferroviarie, delle ferrovie metropolitane e sui relativi mezzi di trasporto e depositi, nonché per i servizi di trasporto, vigilanza e scorta del contante e per i servizi di vigilanza notturni.

Il successivo comma 2, chiarisce che è demandata alla contrattazione collettiva nazionale la determinazione dei limiti massimi della prestazione lavorativa giornaliera, notturna e straordinaria, nel rispetto della tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Al riguardo, al fine di assicurare la corretta applicazione della contrattazione collettiva, con particolare riferimento alle pattuizioni scaturenti dal citato articolo 1, le SS.LL. cureranno, anche mediante idonee prescrizioni se necessario, che gli istituti di vigilanza, nell'assumere incarichi relativi ai servizi di cui al medesimo articolo, si muniscano di certificazione liberatoria, rilasciata in data non antecedente ai sei mesi dall'ente bilaterale previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da istituti di vigilanza privata, che attesti, sulla materia, l'integrale e corretta applicazione della contrattazione nazionale e territoriale integrativa.

Detta certificazione liberatoria, che non esclude ogni opportuna verifica del questore, nell'esercizio delle sue funzioni di vigilanza sul servizio delle guardie giurate, circa il rispetto dell'orario di lavoro e delle altre condizioni di sicurezza in cui il servizio stesso viene svolto, rappresenta in ogni caso un utile strumento sussidiario per le verifiche in parola, per cui gli istituti interessati avranno cura di farne avere copia al questore.

Si richiama inoltre l'attenzione sull'art. 2 del medesimo decreto con il quale si rimette alla competente autorità di pubblica sicurezza di prescrivere, nel caso di servizi particolarmente gravosi o per i quali si richiede partico-

lare prontezza, più favorevoli articolazioni del servizio delle guardie giurate. Trattasi di una facoltà che, in ragione dei presupposti indicati dal decreto, rientra anch'essa nella competenza dei questori, a norma degli artt.1, 2 e 3 del R.d.l. 26 settembre 1935, nr. 1952.

Nell'esercizio della predetta facoltà le medesime autorità di pubblica sicurezza potranno fare riferimento alle disposizioni ed alle prassi operative che disciplinano, in analoghe circostanze, il servizio degli appartenenti agli organi di polizia.

o o o

Confidando nella puntuale osservanza delle nuove disposizioni, si resta in attesa di un cortese cenno di assicurazione.

Il Capo della Polizia  
Direttore Generale della Pubblica Sicurezza  
De Gennaro

F.to De Gennaro

VA(7446-Circolare D.M. orario di lavoro)

**VERBALE D'ACCORDO  
CERTIFICAZIONE LIBERATORIA**

Il giorno 7 luglio 2006, presso la FISASCAT-CISL Nazionale si sono incontrati:

Per l'ASSIV

COSIMO RACCO

Per l'UNIV

PIER GIULIO PETRONE

Per Assvigilanza

CLAUDIO MORO

Per ANCST – Legacoop

GIUSEPPE SIMONAZZI

Per Federlavoro e Servizi – Confcooperative

MARCO MINGRONE

Per AGCI – Produzione e Servizi di Lavoro

NICOLA ASCALONE

Per FILCAM/CGIL

M. Scarpa, M.Mazziotta

Per FISASCAT/CISL

P. Giordano

Per UILTUCS/UIL

P.Stroppa

Gli stessi vista la circolare del Ministero dell'Interno prot.nr 557/pass. 7446.100890(10) del 1° giugno 2006 e le norme previste in materia dal vigente CCNL Vigilanza Privata, relativi all'integrale e corretta applicazione della contrattazione nazionale, territoriale e/o aziendale, al fine dell'emissione della relativa certificazione liberatoria

**DECIDONO**

Di dare mandato all'Ente Bilaterale Nazionale, che si avvarrà degli Enti Bilaterali Territoriali ove costituiti per asseverare l'applicazione della contrat-

tazione di II° livello di rilasciare la certificazione liberatoria sulla base di:  
1. dichiarazione sostitutiva di certificazione come da allegato ex art.46 D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 e successive modifiche, con i relativi allegati previsti.

2. verifica della regolarità dei versamenti previsti dagli art. 7, 8 e 29 del CCNL Vigilanza vigente e stipulato tra le parti sottoscriventi il presente verbale di accordo, sia attraverso i dati forniti dalle Associazioni degli Istituti di Vigilanza Privata che sulla base dei versamenti e della documentazione fornita dai non associati e relativa ai versamenti di cui sopra.

In attesa del riconoscimento della possibilità di rilasciare il DURC da parte dell'Ente Bilaterale Nazionale, gli Istituti di Vigilanza, forniranno la vigente certificazione Inps e INAIL attestante la regolare contribuzione.

Le parti sociali si danno reciprocamente atto che l'unico sistema di bilateralità idoneo al rilascio della certificazione liberatoria, secondo quanto previsto dalla circolare del Ministero dell'Interno prot. nr 557/pass. 7446.100890(10) del 1° giugno 2006, è quello previsto dal CCNL Vigilanza vigente stipulato, tra le parti sottoscriventi il presente accordo.

*Per le Associazioni*

*Per le OO.SS.*

**ISTITUTI DI VIGILANZA**

FILCAMS - CGIL  
FISASCAT - CISL  
UILTUCS - UIL

**DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DI CERTIFICAZIONE**

(Art. 46 D.P.R. 28 DICEMBRE 2000, n. 445) e successive modificazioni  
Il/la sottoscritto/a

Cognome \_\_\_\_\_ Nome \_\_\_\_\_

Nato/a a \_\_\_\_\_ (Prov.) \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_

E residente in \_\_\_\_\_ (Prov. \_\_\_\_\_)

Via \_\_\_\_\_ n° \_\_\_\_\_

legale rappresentante dell'Istituto di Vigilanza

.....

a conoscenza delle sanzioni previste dall'art. 76 del D.P.R. 445/2000 in caso di dichiarazione false

**DICHIARA**

- di applicare integralmente i contratti di lavoro - sia nazionale che integrativo territoriale ove esistente - sottoscritti tra le Parti stipulanti il CCNL ed eventuali accordi a livello aziendale, sottoscritti con Filcams, Fisascat e Uiltucs;
- di essere associato alla Associazione di Categoria .....
- di non essere aderente ad alcuna Associazione Imprenditoriale di Categoria;
- di essere in regola con la contribuzione previdenziale assicurativa ed assistenziale, nonché con gli adempimenti fiscali;
- di versare regolarmente i contributi di cui agli artt. 7, 8 e 29 del Contratto di Lavoro Nazionale;

**CHIEDE**

la certificazione liberatoria prevista dal C.C.N.L. e dalla circolare del Ministero dell'Interno prot.nr 557/pass.7446.10089D(10) del 1° giugno 2006

relativa all'integrale e corretta applicazione della contrattazione nazionale e territoriale integrativa ed aziendale.

Si allegano:

- certificazione di correttezza contributiva, rilasciata dagli Enti preposti ( INPS e INAIL);
- fotocopia documento valido di identità del dichiarante;
- copia codice fiscale del dichiarante.

Il sottoscritto/a autorizza il trattamento dei dati contenuti nel presente documento limitatamente a quanto previsto dalla Legge 675/96.

(luogo e data)

Il/la dichiarante

(nome,cognome Timbro e Firma )

---

N.B: la presente dichiarazione e i relativi allegati dovrà essere trasmessa a mezzo Raccomandata A/R o altro sistema certificato all'Ente Bilaterale Nazionale con Sede in via Sistina,23 00187 ROMA <sup>a</sup>Art. 76 D.P.R. 445/2000: "Chiunque rilascia dichiarazioni mendaci, forma atti falsi o ne fa uso nei casi previsti dal presente testo unico è punito ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia. L'esibizione di un atto contenente dati non rispondenti a verità equivale ad uso di atto falso.

Le dichiarazioni rese ai sensi degli artt.46 e 47 e le dichiarazioni rese per conto delle persone indicate nell'art.4, comma 2 sono considerate come fatte a pubblico ufficiale.

Se i reati indicati nei commi 1, 2 e 3 sono commessi per ottenere una nomina ad un pubblico ufficio o l'autorizzazione

all'esercizio di una professione o arte, il giudice, nei casi più gravi, può applicare l'interdizione temporanea dai pubblici uffici

o dalla professione o arte"

## AVVISO COMUNE SUL SETTORE VIGILANZA PRIVATA

### DEFINIZIONE E SERVIZI

Visto il Titolo IV del R.D. 18 giugno 1931 n. 773 e il relativo Regolamento di Attuazione per opera di vigilanza e custodia di proprietà mobiliari o immobiliari da svolgersi, in via esclusiva, dagli Istituti di Vigilanza Privata a mezzo di guardie particolari giurate loro dipendenti, in possesso del decreto di nomina a guardia particolare giurata, si intende l'attività di sicurezza sussidiaria rivolta a prevenire reati ed evitare danni o pregiudizi alla libera fruizione dei beni, di qualsiasi natura, che la legge non riserva, in via esclusiva, alla forza pubblica o a soggetti investiti di pubbliche funzioni. Tale individuazione è ricompresa nel quadro già definito e fatto proprio dalle circolari del Ministero dell'Interno n. 559/C.4713.10089.D(1) del 5 Luglio 1996 e n. 559/0.314.10089.0(7) del 28 settembre 1998 come pure dal parere del Consiglio di Stato del 14 luglio 2004, sez. I, n. 7556/2004. Detta attività si esplica, in via esclusiva se terziarizzata, con riferimento alle seguenti categorie di beni e/o obiettivi sensibili, indicati a titolo non esaustivo:

1. centri industriali, centri commerciali, depositi siti e/o aree ove vengono prodotti, commercializzati, stoccati e/o depositati prodotti ad alta tecnologia, medicinali, armi e munizioni, esplosivi, sostanze tossiche o esplosive, prodotti imici in genere, prodotti a rischio di impatto ambientale e/o altre strutture alle stesse assimilabili, siti ed aree archeologiche, museali e di interesse ambientale;
2. aziende pubbliche e private del settore energetico e delle forniture idriche, delle telecomunicazioni, ospedaliere e/o sanitarie;
3. emittenti radio televisive a diffusione nazionale;
4. istituti di credito;
5. aziende di trasporto, metropolitane, porti, aeroporti, stazioni ferroviarie;
6. ambasciate;
7. terminal di autolinee;
8. centri industriali, centri commerciali, uffici, depositi, siti e/o aree non compresi nelle categorie di cui al precedente punto 1), quando l'attività viene svolta nelle ore notturne (22-06) oppure nelle ore diurne (6 - 22) quando necessita di essere integrata con i servizi di cui a i successivi punti d), e), f) trattandosi, in

tali casi, di attività di vigilanza  
ex arti 133 e 134 del TULPS;

9. Alberghi ed abitazioni con riferimento ai servizi di cui ai successivi punti d), e), f).

I servizi da svolgersi, in via esclusiva se terziarizzati, dagli Istituti di Vigilanza Privata a mezzo di guardie particolari giurate loro dipendenti, anche qualora non necessiti e/o venga richiesto l'uso dell'arma, sono:

- a) il piantonamento fisso e/o antirapina con riferimento alle categorie di beni e/o obiettivi, orari e modalità di esecuzione dei servizi di cui ai precedenti punti da 1 a 9 compresi;
- b) la vigilanza sui mezzi di trasporto, anche a tutela dei beni trasportati; e) il trasporto e la scorta di valori;
- d) la gestione di sistemi di sicurezza, di misure anti-intrusione e di controllo di sicurezza degli accessi;
- e) la vigilanza ispettiva interna ed esterna e l'intervento ispettivo a seguito di segnalazione di allarme;
- f) la gestione di sistemi di video sorveglianza e di tele allarme;
- g) la gestione di sistemi di sicurezza e anti-intrusione nelle reti di comunicazione telematica;
- h) la vigilanza rurale in genere;
- i) il controllo satellitare della localizzazione con decodificazione di segnali di allarme ed attivazione dei necessari interventi di sicurezza sui mezzi mobili registrati in movimento;
- j) custodia, contazione e trattamento valori;
- k) i servizi nei porti, stazioni ferroviarie, aeroporti e loro sedimi;
- l) vigilanza e custodia sia fissa che ispettiva degli aeromobili, dei treni e delle imbarcazioni;
- m) controllo radiogeno del bagaglio registrato;
- n) controllo radiogeno dei bagagli "RUSH" e di quelli "in transito";
- o) controllo bagaglio a mano e "body check";
- p) riconoscimento bagagli sottobordo;
- q) controllo di passeggeri ai "gates" di imbarco e sotto l'aereo prima dell'imbarco effettivo;
- r) decentramento dell'aeromobile in emergenza e operazioni di scarico merci bagaglio dallo stesso per consentire l'ispezione di tutte le parti dell'aereo da parte della Polizia di Stato;

- s) intervista ai passeggeri prima dell'imbarco;
- t) antitaccheggio.

Per valori si intendono denaro, ogni documento a cui sia riferibile e/o convertibile un valore nominale o reale in denaro, metalli preziosi. Con successivo decreto del Ministero dell'Interno, potranno essere individuate categorie di beni e/o obiettivi sensibili o ulteriori attività di sicurezza, che non comportino l'esercizio di potestà pubbliche o limitazioni della libertà personale, da svolgersi da Istituti di Vigilanza Privata a mezzo di guardie giurate loro dipendenti.

### **LA TARIFFA**

Il vigente art. 257 R.D. 635 /1940 considera la tariffa (*"tabella delle mercedi"*) all'interno degli obblighi sottesi alla licenza di Pubblica Sicurezza.

Obbligo che non muta con la legislazione proposta dall'attuale Governo nel proprio disegno di legge.

Va detto che se il livello di mercede relativo ad un servizio costituisce un vincolo, questo deve necessariamente garantire, anche al fine di tutela dell'ordine e sicurezza pubblica, la remunerazione dei costi necessari al suo approntamento, oltre all'altrettanto irrinunciabile considerazione di un margine di utile, (finalizzato all'autofinanziamento della struttura che resta di natura privatistica, anche in funzione di tutela dell'investimento).

Per quanto riguarda la voce costi, questa è caratterizzata - per la sua assoluta maggioranza- dal costo del lavoro. Nell'ambito di questa voce il costo derivante del contratto collettivo nazionale di lavoro e da quanto ne discende in termini retribuzioni indirette ed assicurazioni sociali, costituisce dato certo, oggettivo ed unitario per tutto il territorio nazionale.

Parimenti, rifacendosi a quanto articolato nella parte riferita al "Regolamento Nazionale", nel caso in cui l'auspicato Decreto ministeriale dovesse recepire l'anticipazione degli effetti della riforma a proposito della regolamentazione nazionale, anche i relativi oggettivi costi derivanti degli obblighi scaturenti del regolamento nazionale andrebbero considerati nell'ambito dell'auspicata tariffa nazionale. Tra quest'ultimi costi assume rilevanza quello riguardante la formazione professionale.

Anche in questo caso, come visto a proposito della regolamentazione nazionale, le tariffe approvate delle singole prefetture, tenendo a base quella unica nazionale potrebbero tenere conto - discrezionalmente - dei costi di eventuali contratti integrativi provinciali e delle eventuali regolamentazioni

di polizia “aggiuntive” rispetto a quella nazionale.

### **IL REGOLAMENTO DI SERVIZIO NAZIONALE.**

Opportunamente salvaguardata la discrezionalità delle Autorità di Pubblica Sicurezza in ambito territoriale, sembra indispensabile che l’auspicato Decreto ministeriale anticipatorio degli effetti della riforma del Testo Unico, porti con sé anche la definizione e la attuazione di un Regolamento nazionale valido per tutto il territorio della Repubblica.

Questa codificazione costituirebbe l’attualizzazione pratica dello standard “minimo” di sicurezza, espressione della scelta politica governativa cui si è fatto precedentemente cenno.

Questa definizione di un regolamento nazionale lascerebbe lo spazio tecnico/politico alle Autorità locali per adottare le motivate deliberazioni al fine di tutelare opportunamente e nella maniera più adeguata le esigenze dalle specifiche realtà locali.

Tale discrezionalità - ampia ma residuale - andrà supportata da adeguata motivazione in senso tecnico / amministrativo dell’atto.

L’utilità di una misura del genere appare enorme, oltre che strategica.

Da un lato, lo Stato riuscirebbe ad uniformare (ferme restando le peculiarità e le specificità dei territori) la natura, l’intensità ed, in definitiva, l’utilità dell’apporto degli Istituti di Vigilanza Privata dall’altro si creerebbe un auspicato effetto “certezza del diritto”, certamente utile sia per gli operatori che per l’utenza.

Nell’auspicato Regolamento Nazionale si dovranno regolamentare la formazione, gli aggiornamenti e la riqualificazione professionale delle guardie particolari giurate prima e dopo la loro assunzione.

#### Prima dell’assunzione

- A cura di Enti Bilaterali o strutture idonee dagli stessi riconosciute tali, si dovranno predisporre i progetti ed i piani formativi nonché i corsi ed i moduli formativi in grado di preparare professionalmente le aspiranti G.P.G. (conoscenza dei compiti e dei diritti - doveri delle G.P.G., delle Prescrizioni delle delle cautele, della sicurezza sul lavoro, degli apparati

Ricetrasmittenti e delle tecniche teoriche-operative per l’esecuzione di servizi) l’addestramento all’uso delle armi ed ottenimento della licenza di porto di pistola

#### Dopo l’assunzione

Formazione pratica mediante lo svolgimento dei servizi in affiancamento operativo con G.P.G. esperte.



Associazione  
Italiana  
Vigilanza

SEDE: Via Sistina, 23  
00187 ROMA

TESORERIA: Via Roma, 64  
12100 CUNEO

Tel. 06.420 12 400  
Fax 06.420 12 406

Tel. 0171.695 207  
Fax 0171.698 606

info@assiv.it  
www.assiv.it

Cod. Fisc. - P. Iva  
08977601007

Roma, 20 Aprile 2007

Spett.li

Segretario Nazionale FISASCAT – CISL  
Sig. Pietro Giordano  
Via Livenza, 7  
00198 ROMA

Segretario Nazionale FILCAMS – CGIL  
Sig. Maurizio Scarpa  
Via Leopoldo Serra, 31  
00153 ROMA

Segretario Nazionale UILTuCS – UIL  
Sig. Parmenio Stroppa  
Via Nizza, 154  
00198 ROMA

Come da intese verbali del 18 Aprile 2007, con la presente Vi confermiamo che l'ASS.I.V. recepisce tutti gli allegati del CCNL, stipulati a suo tempo con l'A.N.I.V.P. e Federvigilanza.

Con l'occasione porgiamo distinti saluti

Il Presidente della Commissione Sindacale

Cosimo Racco



Aderente alla CONFINDUSTRIA

# **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti dei Istituti di VIGILANZA PRIVATA**

