



A.I.S.S.
ASSOCIAZIONE ITALIANA
SICUREZZA SUSSIDIARIA



FT FederTerziario

*Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
per i Dipendenti delle*

AGENZIE DI SICUREZZA SUSSIDIARIA E DEGLI ISTITUTI INVESTIGATIVI E DI SICUREZZA

**(CONTROLLO ATTIVITÀ SPETTACOLO, INTRATTENIMENTO, COMMERCIALI, FIERISTICHE,
SERVIZI DI ACCOGLIENZA, GUARDIANIA E MONITORAGGIO AREE)**

Codice Contratto n. 291

in vigore dal 1° giugno 2017 al 31 maggio 2020



Riproduzione totale vietata, con qualsiasi mezzo, inclusa la fotocopia

Tutti i diritti sono riservati

2017 AISS, FEDERTERZIARIO, CONFEDERAZIONE FEDERTERZIARIO-CONFIMEA, CONFIMEA – FEDERAZIONE NAZIONALE UGL SICUREZZA CIVILE

Riserva sulla proprietà intellettuale

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

SEDI NAZIONALI



A.I.S.S.
ASSOCIAZIONE ITALIANA
SICUREZZA SUSSIDIARIA

A.I.S.S. – ASSOCIAZIONE ITALIANA SICUREZZA SUSSIDIARIA
Corso Duca di Genova, 253 – 00121 Roma
www.aissitalia.org



FEDERTERZIARIO (*Federazione Italiana del Terziario, dei Servizi, del Lavoro Autonomo, della Piccola Impresa Industriale, Commerciale e Artigiana*)
Via Cesare Beccaria, 16 – 00196 ROMA
www.federterziario.it



**CONFEDERAZIONE DELLE CONFEDERAZIONI ITALIANE
DELL'IMPRESA E ARTIGIANATO**
Piazzale Torconca, 11/N – 47842 San Giovanni in Marignano (RN)
www.confimea.com



RETE D'IMPRESA
Via Cesare Beccaria, 16 – 00196 ROMA
www.cfconfederazione.it



**UNIONE GENERALE DEL LAVORO
FEDERAZIONE NAZIONALE SICUREZZA CIVILE**
Via Aosta, 13 – 20155 MILANO
www.uglsicurezzacivile.it



**ENTE NAZIONALE BILATERALE SICUREZZA,
INVESTIGAZIONI E TUTELA**
Corso Duca di Genova, 253 – 00121 ROMA
www.enbisit.it

Il giorno 31 maggio 2017, alle ore 15:00, presso la sede nazionale di FEDERTERZIARIO sita in Via Cesare Beccaria n. 16, 00196 Roma, si sono incontrate le parti sotto elencate:

AISS (*Associazione Italiana Sicurezza Sussidiaria*), rappresentata dal Presidente Cecconi Franco assistito dall'Avv. Emanuele Ricci e dai consulenti Magnani Roberto e Fabbri Luciano.

FEDERTERZIARIO (*Federazione Italiana del Terziario, dei Servizi, del Lavoro Autonomo Professionale, della Piccola Impresa Industriale, Commerciale, Turistica ed Artigiana*), rappresentata dal Presidente Avv. Francesco Franco e dal Consulente Dott. Giuseppe Mallardo.

CONFIMEA (*Confederazione delle Confederazioni Italiane dell'Impresa e Artigianato*), rappresentata dal Vice Presidente Dott. Aldo Romanini.

CONFEDERAZIONE FEDERTERZIARIO CONFIMEA (*Rete d'Impresa*), rappresentata dal Presidente Dott. Roberto Nardella e dal Direttore Dott. Alessandro Franco.

FEDERAZIONE NAZIONALE UGL SICUREZZA CIVILE, rappresentata dal Segretario Nazionale Doddi Enrico, con l'assistenza dei Vice Segretari Nazionali Sig.ri Massimiliano Rossato e Giovan Giuseppe Festa e dai Dirigenti Nazionali Sig.ri Riccardo Uberti, Luca Di Giacomo e Leucio Bianchi.

per procedere alla sottoscrizione del rinnovo del CCNL per i Lavoratori Dipendenti delle

AGENZIE DI SICUREZZA SUSSIDIARIA E DEGLI ISTITUTI INVESTIGATIVI E DI SICUREZZA

*(CONTROLLO ATTIVITÀ SPETTACOLO, INTRATTENIMENTO, COMMERCIALI, FIERISTICHE, SERVIZI DI
ACCOGLIENZA, GUARDIANA E MONITORAGGIO AREE)*

Codice Contratto n. 291

con validità dal 1° giugno 2017 al 31 maggio 2020

(il presente CCNL recepisce l'Accordo di Allineamento Legislativo del 1° marzo 2016)

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

A.I.S.S. – ASSOCIAZIONE
ITALIANA SICUREZZA
SUSSIDIARIA

FEDERAZIONE NAZIONALE
UGL SICUREZZA CIVILE

FEDERTERZIARIO



CONFIMEA

CONFEDERAZIONE
FEDERTERZIARIO CONFIMEA

INDICE

Premessa		Pag. 7
	TITOLO I - VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE	
Art. 1 - Validità		“ 8
Art. 2 - Sfera di applicazione		“ 8
	TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI	
Art. 3 - Diritti di Informazione e Consultazione		“ 8
Art. 4 - Rappresentanze Sindacali Aziendali		“ 9
Art. 5 - Rappresentanze Sindacali Unitarie		“ 9
Art. 6 - Regolamento elettorale RSU		“ 9
Art. 7 - Assemblea		“ 9
Art. 8 - Delegato Sindacale Aziendale (DSA)		“ 9
Art. 9 - Permessi Sindacali		“ 9
Art. 10 - Permessi Retribuiti RSU/RSA		“ 9
	TITOLO III - ENTE BILATERALE	
Art.11 - Ente Bilaterale		“ 10
	TITOLO IV - CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO	
Art. 12 - Contrattazione aziendale		“ 11
	TITOLO V - TUTELA E GARANZIE – SICUREZZA SUL LAVORO – PARI OPPORTUNITÀ	
Art. 13 - Tutela delle lavoratrici madri		“ 11
Art. 14 - Pari Opportunità		“ 11
Art. 15 - Molestie sui luoghi di lavoro		“ 11
Art. 16 - Salubrità degli ambienti di lavoro		“ 11
Art. 17 - Tutela dei genitori di figli portatori di Handicap		“ 11
Art. 18 - Mobbing		“ 12
	SICUREZZA SUL LAVORO	
Art. 19 - Premessa		“ 12
Art. 20 - Richiami normativi		“ 12
Art. 21 - Disposizioni finali		“ 12
	TITOLO VI - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	
Art. 22 - Declaratoria		“ 12
Art. 23 - Anzianità		“ 14
Scala parametrica		“ 14
	TITOLO VII - GLI ISTITUTI DEL MERCATO DEL LAVORO	
Art. 24 - Premessa		“ 14
Art. 25 - Richiami normativi		“ 14
Art. 26 - Lavoro intermittente o a chiamata		“ 14
Art. 27 - Diritti e doveri del lavoratore intermittente o a chiamata		“ 15
Art. 28 - Lavoro ripartito		“ 15
Art. 29 - Collaborazioni Coordinate a Progetto/Programma CO.CO.PRO.		“ 15
Art. 30 - Gestione delle controversie		“ 15
Art. 31 - Apprendistato		“ 18
Art. 32 - Formazione		“ 19
Art. 33 - Campo d'azione		“ 20
	LAVORO PART-TIME	
Art. 34 - Definizione		“ 20
Art. 35 - Adempimenti		“ 21
Art. 36 - Minimo orario		“ 21
Art. 37 - Part-time verticale		“ 21
	CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO	
Art. 38 - Contratto a tempo determinato		“ 21
	CONTRATTO DI INSERIMENTO	
Art. 39 - Definizione (<i>Abrogato</i>)		“ 21
Art. 40 - Beneficiari (<i>Abrogato</i>)		“ 21
Art. 41 - Aziende eleggibili (<i>Abrogato</i>)		“ 21
Art. 42 - Progetto formativo (<i>Abrogato</i>)		“ 21
Art. 43 - Durata del progetto (<i>Abrogato</i>)		“ 21
Art. 44 - Deroghe per i portatori di handicap (<i>Abrogato</i>)		“ 21
Art. 45 - Norme contrattuali (<i>Abrogato</i>)		“ 21

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

Art. 46 - Modalità di assunzione	Pag. 21
Art. 46.1 - Visita medica pre-assuntiva idoneità al lavoro	“ 22
Art. 47 - Documenti per l'assunzione	“ 22
Art. 48 - Periodo di Prova	“ 22
Art. 49 - Sospensione del periodo di prova	“ 23
Art. 50 - Orario di lavoro settimanale	“ 23
Art. 51 - Esposizione orario di lavoro	“ 23
Art. 52 - Lavoro Straordinario	“ 23
Art. 52.1 - Banca Ore	“ 23
Art. 53 - Lavoro Ordinario Notturmo	“ 23
Art. 54 - Riposo Settimanale	“ 24
Art. 55 - Festività Nazionali	“ 24
Art. 56 - Ferie	“ 24
Art. 57 - Permessi	“ 24
Art. 58 - Congedo Matrimoniale	“ 25

MODIFICAZIONE DEL LUOGO DI LAVORO

Art. 59 - Missioni	“ 25
Art. 59.1 - Trasferimento	“ 25
Art. 59.2 - Trasferta - sicurezza sussidiaria	“ 25
Art. 59.3 - Distacco	“ 25
Art. 60 - Trasferte – Missioni	“ 26
Art. 60.1 - Rimborso spese kilometrico e diaria giornaliera di trasferta	“ 26
Art. 61 - Disposizioni per i trasferimenti	“ 26
Art. 62 - Aumenti per anzianità	“ 26
Art. 63 - Anzianità convenzionale	“ 26

NORME DISCIPLINARI

Art. 64 - Norme di comportamento	“ 26
----------------------------------	------

TITOLO IX - CONGEDI - DIRITTO ALLO STUDIO

Art. 65 - Congedi retribuiti	“ 28
Art. 65.1 - Congedo per donne vittime di violenza di genere	“ 28
Art. 66 - Diritto allo studio	“ 29

TITOLO X – TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 67 - Voci retributive	“ 29
Art. 68 - Divisore Orario	“ 30
Art. 69 - Paghe contrattuali	“ 30

NORME DI SALVAGUARDIA

Art. 70 - Condizioni di miglior favore	“ 30
Art. 71 - Procedure di prima applicazione del presente contratto	“ 30

MENSILITÀ AGGIUNTIVE

Art. 72 - Tredicesima	“ 30
-----------------------	------

TITOLO XI – MALATTIA – INFORTUNI – GRAVIDANZA E PUERPERIO

Art. 73 - Astensione dal lavoro della lavoratrice	“ 31
Art. 74 - Astensione dal lavoro del lavoratore	“ 31
Art. 75 - Permessi per assistenza	“ 32
Art. 76 - Normativa	“ 32
Art. 77 - Malattia	“ 32
Art. 78 - Normativa	“ 32
Art. 79 - Obblighi del lavoratore	“ 33
Art. 80 - Periodo di comperto	“ 33
Art. 81 - Trattamento economico di malattia	“ 33
Art. 82 - Infortunio	“ 34
Art. 83 - Trattamento economico di infortuni	“ 34
Art. 84 - Quota giornaliera per malattia ed infortunio	“ 34
Art. 85 - Festività	“ 34
Art. 86 - Aspettativa non retribuita per malattia	“ 34
Art. 87 - Tubercolosi	“ 35
Art. 88 - Rimando alla vigente normativa	“ 35

PART-TIME TEMPORANEO PER MALATTIA O ASSISTENZA

Art. 89 - Definizione	“ 35
-----------------------	------

Art. 90 - Durata temporale del Part-Time temporaneo	Pag. 35
Art. 91 - Beneficiari	“ 35
Art. 92 - Trasformazione Part-Time temporaneo in definitivo	“ 35
Art. 93 - Richiesta annullamento del Part-Time temporaneo	“ 35
Art. 94 - Cambio appalto	“ 35
Art. 94.1 - Personale interessato alla procedura	“ 36
Art. 94.2 - Modalità di attuazione della procedura	“ 36
TITOLO XII – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – RECESSO – PREAVVISO – GIUSTA CAUSA – GIUSTIFICATO MOTIVO	
Art. 95 - Scioglimento del rapporto di lavoro ai sensi dell’art. 2118 Cod. Civ.	“ 37
Art. 96 - Licenziamento	“ 37
Art. 97 - Normativa – ex art. 2119 Cod. Civ.	“ 37
Art. 98 - Nullità del licenziamento	“ 38
Art. 99 - Periodo di preavviso	“ 38
Art. 100 - Preavviso per dimissioni	“ 38
Art. 101 - Decorrenza del periodo di preavviso	“ 38
Art. 102 - Trattamento di fine rapporto	“ 38
Art. 103 - Decesso del dipendente	“ 38
Art. 104 - Corresponsione del trattamento di fine rapporto	“ 38
TITOLO XIII – DECORRENZA E DURATA	
Art. 105 - Decorrenza e durata	“ 39
TITOLO XIV – ARCHIVIO CONTRATTI	
Art. 106 - Deposito Contratto Collettivo	“ 39
TITOLO XV – NORME TRANSITORIE	
Art. 107 – Norme Transitorie	“ 39
Art. 108 – Disposizioni Finali – Rinvio alla Legge	“ 39
ALLEGATI	
A- Tabelle costi	“ 41
B- Regolamento RSU	“ 42
C- Statuto ENBISIT	“ 47
D- Regolamento RLS/RLST	“ 53
E- Permessi per motivi personali e/o familiari	“ 56
F- Verbale di recepimento	“ 57
G- Accordo Apprendistato	“ 58
H- Sub-Allegato 1 - Profili professionali	“ 59
I- Sub-Allegato 2 - Contratto apprendistato	“ 60
J- Richiesta parere conformità	“ 62

PREMESSA

L'O.S. e le Organizzazioni datoriali firmatarie del presente rinnovo del CCNL di aziende operanti nel settore delle investigazioni, servizi di controllo disarmato e servizi complementari, intendono dare una risposta positiva alle novità normative introdotte con la riforma del lavoro attuata dal Parlamento attraverso il Job Act in sostegno alle aziende di settore e in difesa dei diritti inalienabili dei lavoratori.

Come noto nella predisposizione del precedente rinnovo veniva evidenziato come il Parlamento era in procinto di emanare modifiche ai provvedimenti in materia di rapporto di lavoro a tempo determinato e per il contratto di apprendistato, attraverso un testo organico denominato "Job Act" ove le Parti si impegnavano ad adottare le opportune armonizzazioni tra le normative del contratto e quelle dettate dalle nuove leggi sui singoli istituti.

Difatti allo scopo di uniformare il testo contrattuale alla luce delle nuove disposizioni di Legge, con l'accordo del 1^o marzo 2016 le Parti hanno modificato ed integrato il CCNL.

Inoltre con riferimento alle previsioni dei Decreti Legislativi n. 23/2015 e n. 81/2015, attuativi della Job Act, sono state apportate con riguardo ai singoli istituti, modifiche e aggiunte tali da rendere i nuovi testi compatibili sia con le norme di legge in questione, sia con le riserve di operatività garantite all'autonomia collettiva.

Sono poi state inserite norme che in coerenza con la coscienza comune della società civile, tutelano la libertà materiale e spirituale dei lavoratori e in particolare delle donne e al tempo stesso, le norme in materia disciplinare, sono state specificate ed adeguate alle comuni realtà aziendali.

Si vuol mettere in fine in evidenza che sono state aggiornate le norme in materia di salute e sicurezza del lavoro nel rispetto del Decreto Legislativo n. 81/2008 e nel Decreto Legislativo n. 151/2015, regolando la figura e i poteri del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Da ultimo si vuole segnalare la nuova normativa di base per la creazione del Fondo per l'Assistenza Sanitaria Integrativa, strumento atto a garantire maggiore tranquillità in caso di necessità, per i lavoratori e per le loro famiglie.

Per rendere la contrattazione collettiva più rispondente alle specifiche realtà del settore, le parti, concordemente, si riservano di recepire ogni concreta segnalazione proveniente dalle aziende e dai lavoratori nell'applicazione del contratto, che impongano la modifica delle declaratorie e dei profili livellari con riferimento a nuove realtà tecnologiche e operative. Tra gli aggiornamenti in materia di "salute e sicurezza del lavoro", contenuti nel Decreto Legislativo n. 151/2015 che, in parte modificano il Testo Unico sulla Sicurezza (Decreto n. 81/2008), è quello sull'assicurazione obbligatoria. Tale provvedimento comporta alcune semplificazioni utili alle imprese e ad una efficace azione di tutela dei lavoratori e di salvaguardia dei loro diritti.

Le parti, infine si impegnano ad esercitare un'azione di controllo a eventuali posizioni e/o gestioni irregolari per consentire alle aziende di operare all'interno di strumenti contrattuali più convenienti e vantaggiosi per gli operatori del settore.

TITOLO I - VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1 - Validità

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

Le agenzie aderenti sono obbligate all'adozione del presente CCNL per effetto stesso del mandato conferito all'atto dell'adesione.

Le agenzie non aderenti alle organizzazioni firmatarie del presente contratto che intendono adottarlo devono darne obbligatoriamente comunicazione a ENBISIT.

L'adozione del presente CCNL conferisce mandato di rappresentanza alle associazioni firmatarie per lo svolgimento dell'attività a tutela della categoria.

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

Altresi il presente contratto regola, ove compatibile con le disposizioni di Legge e con la libertà delle parti contraenti, i rapporti di lavoro di cui alle norme della Legge 30/03 e Decreto Legislativo n. 276/03, Legge Fornero n. 92/2012 e la 99/2013, Legge 180/2014 e Decreti Legislativi Attuativi della stessa Decreto Legislativo n. 23 e n. 81/2015 e successive deleghe legislative alle OO.SS.

La parziale o inesatta applicazione del CCNL da parte delle agenzie aderenti o che lo abbiano adottato senza la dovuta comunicazione, comporterà la denuncia da parte di ENBISIT agli enti interessati.

Art. 2 - Sfera di applicazione

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

- tutte le attività eseguibili dagli istituti di investigazione, ricerche e raccolta di informazioni per conto di privati ed enti pubblici e privati;
- tutte le attività amministrative, contabili e segretariali svolte dai dipendenti non impiegabili nell'ambito delle indagini difensive di cui all'art. 222 Norme di Coordinamento C.P.P.
- tutte le attività svolte dalle imprese che operano nei settori elencati di seguito, considerando l'elenco non esaustivo ma solo indicativo per il genere dei servizi offerti:
 - Indagini, investigazioni e antitaccheggio investigativo.
 - Attività in ausilio al recupero stragiudiziale dei crediti.
 - Banche dati.
 - Informazioni commerciali.
 - Operatore di servizi di controllo non armati in strutture pubbliche e private.
 - Guardiania passiva, usceri e osservatori (portierato).
 - Controllo accessi, flusso e deflusso.
 - Servizi di accoglienza e indirizzo della clientela in uffici pubblici e privati e aziende industriali e commerciali.
 - Operatori controllo attività di spettacolo e intrattenimento, secondo quanto previsto dalla Legge n. 94/2009 e DM 06/10/09.
 - Addetti servizio monitoraggio aree - deterrenza e dissuasione - controllo nelle attività commerciali e fieristiche - servizi complementari.
 - Addetti al controllo dei titoli di ingresso e/o viaggio.
 - Addetti al controllo con TVCC.
 - Addetti a servizi di assistenza a clienti/visitatori/fruitori.
 - Addetti al controllo della sicurezza sui posti di lavoro.

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

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 - Diritti di Informazione e Consultazione

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

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

Le agenzie forniranno, altresì, a richiesta delle RSA/RSU, assistite dalle Segreterie Territoriali, di norma semestralmente, nei limiti dell'opportuna e necessaria riservatezza, informazioni sulle prospettive aziendali, di sviluppo anche in relazione ad investimenti aziendali e su eventuali programmi di investimenti tecnologici.

Le strutture sindacali verranno informate inoltre:

- sulla consistenza degli organici;
- sulle varie tipologie dei servizi;
- turnazione ed eventuale rotazione del personale tra i vari tipi di servizio;
- sulla organizzazione del lavoro e programmi ferie;
- su ristrutturazioni aziendali di particolare rilievo;
- prestazioni straordinarie e banca delle ore.

In assenza di strutture sindacali aziendali, le informazioni di cui ai precedenti punti verranno fornite alla Organizzazione Sindacale Territoriale.

Art. 4 - Rappresentanze Sindacali Aziendali

La Organizzazione Sindacale firmataria del presente CCNL si riserva di costituire nei luoghi di lavoro con più di 15 dipendenti le Rappresentanze Sindacali Aziendali così come previsto dalla Legge n. 300/70 e s.m.i.

Art. 5 - Rappresentanze Sindacali Unitarie

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

Art. 6 - Regolamento elettorale RSU

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

Art. 7 - Assemblea

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

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

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

Art. 8 - Delegato Sindacale Aziendale (DSA)

Al fine di garantire la tutela degli interessi dei lavoratori dipendenti dalle aziende fino a quattordici dipendenti, l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente CCNL elegge per il tramite dei lavoratori, con votazione segreta, un Delegato Sindacale Aziendale (DSA).

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

Art. 9 - Permessi retribuiti per attività sindacale

I Componenti dei Direttivi Nazionali e Provinciali hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti, per partecipare alle riunioni degli Organi suddetti, nella misura massima sotto riportata:

- Per le aziende fino a 50 dipendenti tetto massimo 50 ore annue complessive per la organizzazione firmataria del presente CCNL.
- Per le aziende da 51 fino a 200 dipendenti tetto massimo 100 ore annue complessive per la organizzazione firmataria del presente CCNL.
- Per le aziende da 201 fino a 500 dipendenti tetto massimo 200 ore annue complessive per la organizzazione firmataria del presente CCNL.
- Per le aziende oltre 501 dipendenti tetto massimo 300 ore annue complessive per la organizzazione firmataria del presente CCNL.

Hanno altresì diritto a n. 8 giornate di assenza/permessi non retribuiti, ai sensi dell'art. 24 della Legge n. 300/70 e s.m.i.

Art. 10 - Permessi retribuiti RSU/RSA

I componenti delle RSU/RSA, hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti, così come previsto dall'art. 23 e 30 della Legge n. 300/70 e s.m.i.

TITOLO III – ENTE BILATERALE

Art. 11 - Ente Bilaterale

L'ente bilaterale E.N.BI.S.I.T. (Ente Nazionale Bilaterale per la Sicurezza, Investigazioni e Tutela), costituito per atto Notaio Feroli, del 28 gennaio 2011, repertorio 413, è composto dalle sole associazioni di categoria di riferimento del settore costituenti, AISS (Associazione Italiana Sicurezza Sussidiaria), e FEDERTERZIARIO (Federazione del Terziario, dei servizi, del Lavoro autonomo, della Piccola Impresa Industriale, Commerciale e Artigiana) nonché dalla Federazione UGL Sicurezza Civile (Unione Generale del Lavoro). Lo stesso avrà lo scopo di gestire l'osservatorio del mondo del lavoro, di emanare pareri di congruità e di merito, di realizzare iniziative di carattere sociale, progettazione e gestione della formazione, istituire un comitato di vigilanza, e quant'altro di utilità del settore emerso dalle richieste degli associati, nonché di sviluppare adeguati servizi in materia di sicurezza nei luoghi e negli ambienti di lavoro.

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

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

Tra i compiti attribuiti all'E.N.BI.S.I.T. anche il rilascio della certificazione liberatoria, per la partecipazione agli appalti pubblici e privati, che comprovi la corretta ed integrale applicazione del CCNL e della contrattazione decentrata stipulata dalle parti sociali firmatarie del presente contratto.

Le Parti Sociali firmatarie del presente CCNL potranno costituire enti e/o articolazioni territoriali denominati Ente Regionale/Provinciale Bilaterale Sicurezza Investigazioni e Tutela collegati con E.N.BI.S.I.T. aventi sedi distaccate nei territori designati dall'Ente.

Al fine di garantire la funzionalità di quanto disposto nel presente titolo viene attivata a carico del datore di lavoro, aderente alle associazioni datoriali stipulanti il presente contratto o che a qualsiasi titolo risulti applicare ai propri dipendenti in concreto e continuativamente il contratto stesso, e dei lavoratori subordinati suoi dipendenti, una trattenuta pari allo 1% della retribuzione lorda, ripartita per lo 0,70% a carico del datore di lavoro e per lo 0,30% a carico del lavoratore; per i lavori con rapporto di Collaborazione la trattenuta sarà del 1% ripartita nel 0,70% a carico del datore di lavoro e per lo 0,30% a carico del lavoratore, le trattenute dovranno essere versate mensilmente presso l'Ente stesso accompagnate da dichiarazione certificatoria dei compensi lordi erogati.

La percentuale sopra riportata dovrà essere erogata dalle aziende fino a 250 dipendenti retribuiti mensilmente come media dell'anno precedente.

Per le aziende da 251 dipendenti in poi la quota a carico dell'azienda sarà 0,40%.

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

Le quote sopra indicate saranno calcolate sulle retribuzioni lorde riferite alle sole ore ordinarie lavorate (nelle 12 mensilità).

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

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

L'azienda che ometta il versamento mensile delle suddette quote è tenuta a corrispondere a titolo di sanzione contrattuale al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) d'importo pari al 15,00% della retribuzione lorda paga base. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione ENBISIT".

L'E.N.BI.S.I.T. riscontrato il mancato pagamento delle quote, intimerà all'Azienda di sanare la morosità entro un termine di giorni 30, con PEC e/o raccomandata r.r., e trascorso detto termine attiverà le procedure di recupero coatto, dando comunicazione alle parti sindacali e agli INL territorialmente competenti anche ai fini del DURC come previsto dal punto 4 della Circolare Inps, 18 aprile 2008, n. 51.

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

L'E.N.BI.S.I.T. ha costituito la Commissione Pratiche Lavoro che ha competenza in materia di lavoro e apprendistato.

Le Parti individuano in FondItalia (Fondo Paritetico Interprofessionale per la Formazione Continua) il Fondo cui le imprese faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

Le parti si impegnano alla istituzione di un Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i lavoratori cui si applichi il presente CCNL, ove le agenzie e gli stessi lavoratori siano in regola con i versamenti previsti dallo stesso, che risponde ai requisiti previsti dal D.Lgs. 02/09/1997, n. 314 e s.m.i.

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

Ad avvenuta costituzione, saranno iscritti al Fondo i lavoratori dipendenti da aziende del settore oggetto del presente CCNL, assunti a tempo indeterminato, con contratto a tempo pieno e a tempo parziale, compresi i lavoratori apprendisti. Per il finanziamento del Fondo sarà dovuto un contributo pari a € 10,00 mensili per ciascun iscritto, con decorrenza dalla data di iscrizione.

I contributi saranno a carico delle aziende per il 50% e dei lavoratori per il 50%.

I contributi saranno versati dalle aziende al Fondo con la periodicità e modalità stabilite dal regolamento. Nelle more della formalizzazione del Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i lavoratori cui si applichi il presente CCNL, le parti convengono di garantire l'assistenza sanitaria integrativa mediante la Società Mutua Mia, società di Mutuo Soccorso, alle medesime condizioni previste per il Fondo con un contributo pari a € 10,00 mensili per ciascun iscritto, con decorrenza dalla data di iscrizione.

I contributi saranno a carico delle aziende per il 50% e dei lavoratori per il 50%.

I contributi saranno versati dalle aziende alla società di Mutuo soccorso Mutua Mia con periodicità mensile.

Le parti si danno atto che il mancato versamento del contributo al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa, o nelle more della formalizzazione, alla Società di Mutuo Soccorso, Mutua Mia, comporterà, a carico dell'azienda, una indennità a favore dei lavoratori pari a € 30,00 lordi mensili per tutte le mensilità per cui non si è provveduto al regolare versamento del contributo.

L'azienda dovrà corrispondere le somme a tale titolo entro un anno dal primo mese non versato.

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

TITOLO IV – CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO

Art. 12 - Contrattazione aziendale

La contrattazione collettiva territoriale o aziendale può derogare a quanto stabilito dal C.C.N.L., mediante la sottoscrizione dei cosiddetti "contratti di prossimità"; gli stessi potranno essere sottoscritti a livello regionale, provinciale, zonale o aziendale secondo quanto previsto dal concordato disposto dall'art. 8 legge n. 148/2011 di conversione del D.L. n.138/2011, dell'Accordo Interconfederale del 28.06.2011 e dal presente CCNL; detti "contratti di prossimità" potranno essere adottati esclusivamente tramite sottoscrizione di un verbale di accordo siglato dall'Associazione Datoriale Territoriale, dall'Organizzazione Territoriale, dall'Azienda e dalla R.S.A. aziendale e/o Segreteria Territoriale.

Detti accordi potranno essere sottoscritti al fine di raggiungere una delle finalità specificate dal combinato disposto dell'art. 8, 2° comma della Legge n. 148/2011 di conversione del D.L. n.138/2011 e dell'accordo interconfederale 28.6.2011.

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

Art. 13 - Tutela delle lavoratrici madri

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

Art. 14 - Pari Opportunità

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

Art. 15 - Molestie sui luoghi di lavoro

Le aziende si adopereranno per reprimere nei luoghi di lavoro qualsiasi comportamento o prassi che possa costituire forma di coercizione della persona umana, con particolare attenzione per la sfera delle molestie sessuali, adottando al caso le sanzioni disciplinari previste in materia dal presente contratto art. 64 lettera E).

Art. 16 - Salubrità degli ambienti di lavoro

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

Gli operatori destinati a lavorare nei luoghi del committente osserveranno le regole circa i tempi e le modalità per il fumo dettate dal committente stesso.

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

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

Art. 18 - Mobbing

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

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

SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 19 - Premessa e richiami normativi

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

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

Per l'attuazione delle disposizioni inerenti la sicurezza e l'igiene sui luoghi di lavoro riguardanti anche i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) di cui al Decreto Legislativo n. 81/2008 e successive modificazioni, si rimanda all'allegato D al presente contratto.

Le Parti, in previsione degli effetti della legge 30/2003, riaffermano la massima importanza che le norme di tutela previste nel Decreto Legislativo 81/2008 e successive modificazioni, vadano intese a tutela della totalità dei lavoratori presenti nel sito aziendale, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto che li lega alla Azienda.

Art. 20 - Adempimenti preliminari e Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

Tutte le Aziende che applicheranno il presente contratto collettivo dovranno, entro il termine perentorio di 90 giorni, effettuare gli adempimenti connessi con la valutazione del rischio ed informarne i lavoratori mediante apposita comunicazione da rendere visibile a tutti.

Il D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. sancisce che in tutte le imprese, o unità produttive con dipendenti, deve essere eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

Il datore di lavoro ha il dovere di informare adeguatamente i dipendenti dell'esistenza di questa figura e di consentire loro lo svolgimento dell'elezione del RLS secondo le modalità previste dal richiamato Allegato D al presente CCNL. Ai RLS verranno riconosciute le tutele di cui alla Legge n. 300/70 per i rappresentanti sindacali.

Art. 21 - Disposizioni finali

Le Parti si impegnano, in sede di Ente Bilaterale, ad individuare ogni e qualsiasi strumento che possa semplificare gli adempimenti connessi alla materia, mediante la delega di determinate competenze e/o funzioni a soggetti terzi che ne assumano la responsabilità ma in nessun modo tra le Parti sarà possibile diminuire o modificare le tutele o le previsioni della vigente normativa in materia.

TITOLO VI - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 22 - Declaratoria

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

	<ul style="list-style-type: none"> - Addetto alle investigazioni con compiti di compilazione/redazione documentazione procedurale. - Supervisore strutturale addetti controllo attività con poteri di organizzazione del servizio. - Capo reparto tecnico guarda-fuochi. - Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.
Quarto Livello	<p>Lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e abilitati a lavori che richiedono conoscenze e capacità tecnico-pratiche, quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Addetto alle investigazioni, (osservazioni e raccolta prove). - Redattori rapporti informativi su schemi prestabiliti. - Impiegato amministrativo e contabile. - Addetto al servizio meccanografico. - Coordinatore dei capo servizio degli addetti servizio di controllo delle attività di intrattenimento e di spettacolo. - Capo turno guarda-fuochi. - Capo barca guarda-fuochi. - Capo squadra guarda-fuochi. - Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.
Quinto Livello	<p>Lavoratori che eseguono lavori qualificati con normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico pratiche, quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Addetto ai servizi di segreteria con mansioni di preparatore di commissioni e fatture. - Addetto alle indagini elementari: <ul style="list-style-type: none"> • addetti alle ispezioni ipotecarie e catastali; • addetto alle ricerche di informazioni e accesso in banche dati; • addetto al controllo di sistemi di sorveglianza e sicurezza con l'utilizzo di sistemi altamente tecnologici, che non contrastino specifiche normative di legge; - Caposervizio addetti servizio di controllo delle attività di intrattenimento e di spettacolo. - Addetto all'attività di Safety. - Addetto esclusivo alla prevenzione e di primo intervento antincendio – rischio alto. - Guardia ai fuochi. - Guardia ai fuochi imbarcato. - Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.
Sesto Livello	<p>Lavoratori che eseguono lavori qualificati con basilari conoscenze e capacità tecnico pratiche semplici, quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Addetto ai servizi di segreteria. - Operatore Gestione Flusso e Deflusso di persone e di materiali. - Addetto ai servizi di accoglienza / Receptionist / Centralinista. - Steward e Hostess. - Guardiania passiva, Osservatori, Monitoraggio area, Custodia, Uscieri (Portierato). - Addetti alla viabilità e parcheggio sul suolo pubblico e/o privato. - Addetto ai servizi di allestimento strutture e/o aree, con adeguato inquadramento ed evidenziazione ai fini delle assicurazioni sugli infortuni sul lavoro (INAIL). - Addetto ai servizi di assistenza alle strutture e/o aree. - Addetto ai servizi informazione – dissuasione – deterrenza. - Addetto ai servizi prevenzione emergenze attività. - Addetto servizio di controllo delle attività di intrattenimento e di spettacolo. - Addetto al controllo attestati d'ingresso e/o viaggio. - Addetto alle attività tecnico-organizzative per la custodia, guardiania e rispetto delle regole per la fruizione di luoghi e strutture. - Addetto ai servizi di conteggio di valori. - Addetto al controllo di sistemi di sorveglianza e sicurezza attraverso la semplice visione di TVCC e/o sistemi software elementari che non contrastino specifiche normative di legge. - Addetto al servizio di controllo con apparecchiature video a raggi x, metaldetector e/o similari, comunque nel rispetto delle normative vigenti. - Addetti a servizi esterni per disbrigo commissioni ordinarie. - Addetto alla prevenzione e di primo intervento antincendio – rischio medio e basso. - Addetto al servizio di primo soccorso. - Sportellista addetto all'emissione di ricevute anche con utilizzo di apparecchiature informatiche e funzione di cassa. - Fattorino per attività sia interne che esterne all'azienda. - Guarda fuochi. Appartengono a questo livello i lavoratori di prima assunzione che non hanno mai svolto specifiche mansioni di guardia – fuoco; il periodo di permanenza a questo livello è pari a diciotto mesi. - Addetto all'attività ausiliarie alle attività di cui al presente contratto.

	- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.
Settimo Livello	Appartengono a questo livello i lavoratori (con Mansioni del 6° Livello per i primi 24 mesi) quali: - Assunti dopo l'entrata in vigore del presente CCNL nei primi 24 mesi di servizio effettivamente prestato, che svolgono mansioni ricomprese nel 6° livello, e con riferimento alle caratteristiche operative e organizzative aziendali. - I lavoratori oggetto di armonizzazione, quale livello di riferimento base per i primi 24 mesi, di cui all'art. 71 "C)2)".

Art. 23 - Anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, il personale ha diritto fino a sei scatti triennali.

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

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

Gli scatti di anzianità maturano anche durante i congedi parentali.

Lo scatto di anzianità si applica dopo 36 mesi dalla data di assunzione con il presente CCNL.

Per i lavoratori attualmente assunti restano acquisiti gli scatti già maturati e maturerà lo scatto successivo secondo le modalità precedenti.

SCALA PARAMETRALE

Quadri	1° Livello	2° Livello	3° Livello	4° Livello	5° Livello	6° Livello	7° Livello
106%	104%	102%	100%	98%	96%	94%	92%

Dal 01/06/2017	Dal 01/01/2020	Dal 01/01/2023	Dal 01/01/2026
Euro 25,00	Euro 30,00	Euro 35,00	Euro 40,00

TITOLO VII - GLI ISTITUTI DEL MERCATO DEL LAVORO**Art. 24 - Premessa**

Nel presente titolo trovano luogo alcuni tra i principali istituti introdotti dalla norma denominata Job Act e dai relativi decreti legislativi attuativi e s.m.i, con particolare riferimento alle soluzioni contrattuali che garantiscono al contempo maggiore flessibilità strutturale e organizzativa all'azienda e migliori occasioni di occupazione per i lavoratori inoccupati e disoccupati.

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

Art. 25 - Richiami normativi

Nel presente titolo trovano posto alcuni tra i principali istituti previsti nella Legge 10/12/2014 n. 183 (Job Act) e nei successivi decreti legislativi attuativi 04/03/2015 n. 23, 15/06/2015 n. 81, 14/09/2015 n.148 e 14/09/2015 n. 151, nonché nel D.Lgs. 10/09/2003 n. 276, nella Legge 28/06/2012 n. 92 e nella Legge n. 99/2013 in quanto non derogati o abrogati e tutt'ora applicabili e successive deleghe legislative alle OO.SS, in particolare:

- per il lavoro intermittente: art. 26;
- per il lavoro somministrato: art. 27;
- per il lavoro a tempo determinato art. 38;
- per i contratti di collaborazione organizzati dal preponente: art. 29.

Art. 26 - Lavoro intermittente o a chiamata

Vista la tipologia specifica di settore competente al presente CCNL, soggetta ad incarichi temporali di varia durata ed a richieste in occasioni di eventi, al fine di incentivare l'occupazione, viene prevista l'opportunità di utilizzo del lavoro a chiamata o intermittente, sia a tempo determinato che indeterminato, senza limiti di età, con o senza indennità di disponibilità, per tutte le qualifiche e mansioni indicate nella declaratoria dei livelli di inquadramento dal Terzo al Settimo di cui all'art. 22 del CCNL.

Diritti e doveri del lavoratore intermittente o a chiamata

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

Se nel contratto di lavoro intermittente è previsto l'obbligo per il lavoratore di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, è altresì stabilita la corresponsione di una indennità mensile di disponibilità per i periodi nei quali il lavoratore

stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione, la stessa è prevista nella misura pari al 20% della retribuzione mensile, calcolata sulla base della paga contrattuale del CCNL. In ogni caso si tiene conto di quanto previsto dal DM 10 marzo 2004 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

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

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata, nelle ipotesi di cui al precedente comma 2, è ricompreso nella fattispecie della assenza ingiustificata; anche in questo caso il lavoratore perde l'indennità di disponibilità.

Art. 27 – Lavoro somministrato

Il contratto di fornitura di somministrazione può essere concluso nelle seguenti fattispecie:

- a) per particolari punte di attività;
- b) per lo svolgimento di servizi e lavoro che richiedono l'impiego di professionalità e di specializzazioni di cui l'azienda non dispone;
- c) per lo svolgimento di attività e di lavori definiti e predeterminati nel tempo. I lavoratori impiegati per le fattispecie sopra individuate non potranno superare per ciascun trimestre il 10% dei lavoratori dipendenti occupati.

Art. 28 - Lavoro ripartito

Il contratto di lavoro ripartito è abolito in conseguenza della abrogazione del capo II del titolo IV del D.Lgs. 10/09/2003, n. 276, che lo regolava, da parte dell'art. 55 comma 1 lettera d) del D.Lgs. n. 81/2015.

Le prestazioni fornite sulla base di contratti di lavoro ripartito tra la data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2015 e la data di entrata in vigore del presente articolo, saranno considerate come prestazioni di lavoro di fatto ai sensi dell'art.2126 c.c.

Art. 29 - Collaborazioni

In applicazione dall'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015 i contratti di collaborazione potranno essere stipulati solo con operatori coordinati, ma non organizzati dai preponenti ed operanti in libertà di orario e di luogo di svolgimento del lavoro, in ragione di particolari esigenze produttive e organizzative.

Sono, comunque, considerate originariamente lecite e, quindi, escluse dalla presunzione di subordinazione anche in presenza degli indici di subordinazione, la seguente tipologia di collaborazione:

- collaborazioni per le quali gli accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative dello specifico settore che in questo ambito del CCNL viene individuato nella figura del Collaboratore Investigativo, al quale verrà riconosciuto un compenso parametrato al V livello.

Art. 30 - Gestione delle controversie, Commissione di Garanzia e Conciliazione Nazionale e Commissione Nazionale di Certificazione dei Contratti

Le Parti intendono adottare ogni strumento idoneo a favorire appropriati momenti di confronto atti a prevenire conflittualità ed eventuali contenziosi, anche in sede giudiziaria, e convengono di attenersi alle procedure indicate nel seguente articolo.

A tal fine, le Parti, conformemente allo spirito bilaterale che uniforma il presente CCNL, intendono costituire una Commissione di Garanzia e Conciliazione Nazionale con il compito di verificare con attività di costante monitoraggio, la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti anche attraverso l'interpretazione autentica del CCNL ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie, fermi restando i legittimi diritti delle parti in lite, o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.

In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione di Garanzia e Conciliazione Nazionale, è precluso alle OO.SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.

La Commissione si avvarrà della collaborazione dell'Ente Bilaterale ENBISIT per le funzioni di segreteria tecnica e attività operativa (amministrazione, gestione, inserimento dei dati, etc.).

Istituita la Commissione, i membri che ne faranno parte dovranno essere di diretta emanazione delle Parti Sociali firmatarie del presente CCNL composta pariteticamente da uno o più componenti per ogni Organizzazione stipulante il presente CCNL fino ad un massimo di 4 per organizzazione.

La convocazione della Commissione viene disposta a seguito della presentazione di un'apposita istanza presentata alla Segreteria da parte delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto ovvero da parte dei loro Rappresentanti a livello locale, autonomamente o per conto di un lavoratore o di un datore di lavoro a loro aderente, tramite le Associazioni locali o nazionali di categoria.

La Commissione, che sarà formalmente convocata entro quindici giorni dal ricevimento della richiesta, svolge le seguenti attività:

- a) discussione e composizione delle vertenze individuali attinenti il rapporto di lavoro 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, (comprese le impugnazioni dei provvedimenti disciplinari), promosse dal Lavoratore, assistito da una delle sopracitate Organizzazioni Sindacali (*tentativo facoltativo di conciliazione*) a cui il lavoratore sia iscritto o a cui abbia conferito mandato;
- b) nell'ambito di controversie di carattere collettivo, originate da stati di crisi aziendale, primo esame della vertenza ai fini conciliativi;
- c) sottoscrizione di verbali di conciliazione a seguito di intese già raggiunte tra Lavoratore e Azienda (*comparizioni spontanee*) su materie inerenti il rapporto di lavoro.

Di seguito, si riportano le modalità di accesso ai servizi forniti dalla Commissione:

- nei casi a e b) l'Organizzazione Sindacale promotrice della vertenza individuale inoltra alla Segreteria della Commissione (per mezzo di PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia) la richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione, contenente gli elementi essenziali della controversia. La Segreteria provvederà alla convocazione delle Parti, per la discussione della vertenza;
- nel caso c) l'Azienda dovrà concordare data e ora dell'appuntamento per la sottoscrizione del verbale di conciliazione, inoltrando specifica richiesta a mezzo PEC, fax, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano alla Segreteria della Commissione.

Il tentativo di conciliazione dovrà essere espletato, ai sensi dell'art. 37 del Decreto Legislativo n. 80/98 e s.m.i., entro 60 giorni dal ricevimento o dalla presentazione della richiesta da parte della Organizzazione sindacale o datoriale a cui il lavoratore e l'azienda conferiscono rispettivamente mandato.

La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione, rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'Articolo 411 c.p.c.

Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione forma un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, verrà depositato, a cura delle parti o per il tramite dell'Organizzazione sindacale di rappresentanza, presso la Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente.

Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione.

Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo. Resta salva la facoltà della Commissione di Conciliazione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia.

Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli Articoli 2113 comma 4 del Codice Civile e artt. 410 e 411 c.p.c.

Le Parti ricordano che il tentativo di conciliazione è obbligatorio e pertanto preclusivo all'ammissibilità del ricorso in via giudiziale per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalle apposite Commissioni di Certificazione di cui all'art. 80, comma 4, del D. Lgs. n. 276/2003 e s.m.i.

Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà avere ad oggetto l'erronea qualificazione del contratto ovvero il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà essere esperito dinanzi alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.

Ai sensi dell'art. 412 c.p.c. così come modificato dalla Legge n. 183/2010 e s.m.i., in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine, in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione adita il mandato per la risoluzione della lite ad un Collegio Arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo, indicando:

- a) il termine per l'emanazione del lodo che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;
- b) le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;
- c) l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.

Il Collegio Arbitrale è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla organizzazione datoriale, un altro designato dalla organizzazione sindacale dei lavoratori 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 verrà estratto a sorte tra i nominativi compresi in un'apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata.

Il Presidente del Collegio è scelto a rotazione continuata dall'ENBISIT da un elenco di avvocati o esperti di normativa del lavoro e contrattualistica.

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

- a) l'audizione libera delle parti e di eventuali testi;
- b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste;

c) eventuali ulteriori elementi istruttori.

Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 60 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 i componenti del consiglio saranno stabiliti in misura fissa dall'ENBISIT sulla base di tabelle annualmente predisposte, tenendo conto del valore della controversia. La parte che perde la causa, dovrà versare seduta stante una cifra prestabilita a titolo di rimborso spese stabilite in misura fissa dall'ENBISIT sulla base di tabelle annualmente predisposte. Le funzioni di segreteria del Collegio sono svolte dalla segreteria tecnica dell'ENBISIT.

Le parti, nell'apposito modulo, dovranno esonerare il collegio da ogni eventuale responsabilità relativa a richieste di risarcimento danni o altro.

Il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti, e pertanto non impugnabile, anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi se non per errore violenza o dolo.

Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'art. 1372 c.c.), è inoppugnabile (ai sensi dell'art. 2113, comma 4, c.c.) salvo quanto disposto dall'art. 808-ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'art. 474 c.p.c.), su istanza della parte presso il Giudice del Lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.

Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le Parti assumono l'impegno, anche in relazione agli accordi interconfederali, di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione Aziendale e RSA assistite dalle rispettive Organizzazioni Sindacali.

Le parti si impegnano a costituire, approvandone il relativo regolamento, la "Commissione Nazionale di Certificazione dei Contratti" in base al D. Lgs. n. 276/2003 e s.m.i. (nota come Legge Biagi).

La commissione di certificazione verrà costituita presso l'ENBISIT nazionale ed avrà competenza su tutto il territorio italiano operando a livello provinciale e/o territoriale attraverso apposite "Commissioni Istruttorie".

La certificazione dei contratti di lavoro e di appalto è stata introdotta con l'obiettivo di dare certezza alle parti del rapporto contrattuale e di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei contratti stessi. Le più recenti modifiche ed integrazioni sono contenute nella Legge n. 183/2010 e s.m.i. (c.d. Collegato Lavoro).

La certificazione può intervenire al momento della stipulazione del contratto, ma anche durante lo svolgimento dello stesso.

La certificazione presenta notevoli vantaggi per i lavoratori e per le aziende in quanto la Commissione, costituita da soggetti altamente qualificati, assiste attivamente le parti nella redazione del contratto e ne verifica e convalida la regolarità formale e sostanziale, qualunque sia il modello contrattuale prescelto dalle parti (lavoro autonomo, subordinato, coordinato, ecc.).

Gli effetti della certificazione sono importanti, oltre che sul piano della certezza del diritto, anche su quello della resistenza del contratto in caso di controversia, in quanto la certificazione dispiega i propri effetti verso i terzi (enti previdenziali compresi) e previene il contenzioso giudiziale in materia di qualificazione del rapporto.

La "Commissione Nazionale di Certificazione dei Contratti", conformemente al criterio della pariteticità, elemento imprescindibile nella fattispecie bilaterale, supporterà aziende e lavoratori di tutti i settori e comparti.

La Commissione Nazionale di Certificazione dei Contratti svolgerà le seguenti funzioni:

- Certificazione dei contratti di lavoro (articolo 75, D.lgs. n. 276/2003), finalizzata a dare certezza alla qualificazione dei rapporti di lavoro;
- Certificazione dei contratti di appalto (articolo 84, D.lgs. n. 276/2003), finalizzata a distinguere tra appalto lecito e somministrazione irregolare;
- Certificazione dell'atto di deposito e del contenuto dei regolamenti interni delle cooperative, finalizzata a certificare le tipologie di rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare con i soci lavoratori (articolo 83, D.lgs. n. 276/2003);
- Certificazione delle rinunce e transazioni aventi ad oggetto i diritti derivanti da un rapporto di collaborazione a progetto già in essere (articolo 68, D.lgs. n. 276/2003), finalizzata a rendere inoppugnabili, ex articolo 2113 c.c., tali atti;
- Certificazione delle rinunce e transazioni aventi ad oggetto i diritti derivanti da un rapporto di lavoro, finalizzata a rendere inoppugnabili, ex articolo 2113 c.c., tali atti (articolo 82, D.lgs. n. 276/2003);
- Consulenza e assistenza alle parti contrattuali, con particolare riferimento alla disponibilità dei diritti e alla esatta qualificazione dei contratti di lavoro (articolo 81, D.lgs. n. 276/2003);
- Tentativo facoltativo di conciliazione di cui all'art. 410 e ss. c.p.c., come modificati dall'art. 31 L. n. 183/2010;
- Certificazione obbligatoria delle clausole compromissorie in arbitrato di cui all'art. 808, 412 e 412 quater c.p.c., come disposto dall'art. 31, c. 10, L. 183/2010;
- L'assistenza e consulenza delle parti nella predisposizione di contratti individuali ove siano tipizzati giusta causa e di giustificato motivo di licenziamento;
- Istituzione di camere arbitrali, anche unitarie mediante convenzioni, secondo quanto disposto dall'art. 31, c. 12, L. n. 183/2010;

- Tentativo di conciliazione in caso di ricorso giurisdizionale contro la certificazione del contratto di lavoro, come previsto dal c. 4 dell'articolo 80 del D. Lgs. 276/2003;
- Certificazione dei modelli di organizzazione e gestione delle imprese, anche con riguardo alla materia della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

Art. 31 - Apprendistato

L'apprendistato professionalizzante di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 167/2011 ed alla Legge n. 92/2012 e successive modificazioni e integrazioni viene denominato contratto formativo professionalizzante; la sua disciplina applicativa fa riferimento alle vigenti norme di legge salvo quanto disposto nei commi seguenti.

In attuazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 167/2011 ed alla Legge n. 92/2012, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del Decreto Legislativo 17 ottobre 2005, n. 226 il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato dal diciassettesimo anno di età.

L'assunzione in apprendistato può avvenire con un periodo di prova la cui durata non potrà essere superiore a quanto previsto per il livello immediatamente superiore a quello di inserimento.

Premesso che, stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato stesso, le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni decorrenti dalla data di scadenza di apprendistato.

Il preavviso all'apprendista non confermato è sostituibile con una indennità economica commisurata a 15 giorni di retribuzione, essendo inutile proseguire la prestazione dell'apprendista dopo che ha appreso di non essere stato confermato.

In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

La durata massima del periodo di apprendistato è di due anni per i livelli di inquadramento dal 2° al 7°, la durata minima non può essere inferiore a sei mesi.

Il trattamento economico è così determinato:

- per i livelli 5°, 6° e 7° secondo le percentuali di seguito riportate e riferite al relativo livello di inquadramento;

LIVELLO	% 1° ANNO	% 2° ANNO
V livello	70	90
VI livello	80	90
VII livello	85	95

- per i livelli dal 2° al 4° verrà corrisposta la retribuzione corrispondente a due livelli inferiori.

Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 20% 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, per superato periodo di comporto di malattia, 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.

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, devono presentare domanda, corredata dal piano formativo, predisposto anche sulla base di progetti standard, alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale territorialmente competente, prevista dalle norme contrattuali nazionali, competente per territorio, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dalla predetta disciplina in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, 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 e della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento.

Ove la Commissione non si esprima nel termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

In alternativa a quanto previsto nei precedenti commi, le aziende con unità produttive distribuite in più di due regioni possono inoltrare la domanda di cui al 1° 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 dalle norme contrattuali nazionali in materia di apprendistato, ai programmi formativi indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

Ove la Commissione paritetica in seno all'Ente bilaterale nazionale non si esprima nel termine di 15 giorni dal ricevimento della domanda, la conformità del piano formativo si intenderà acquisita.

In occasione delle assunzioni degli apprendisti le aziende provvederanno a trasmettere il parere di conformità della Commissione paritetica costituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale o, superati i 15 giorni di cui al comma precedente,

a segnalare l'avvenuta automatica conferma del piano formativo alle Commissioni paritetiche istituite in seno agli Enti bilaterali dei territori nei quali sono previste le assunzioni stesse e presso i quali verranno inoltrate le relative richieste, al fine di consentire la sola verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento.

Ove la Commissione territoriale non si esprima nel termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

In caso di malattia viene mantenuto il rapporto e corrisposto il 50 per cento della retribuzione normale per un massimo di 6 mesi per ogni anno, suscettibile di maturare anche per sommatoria di più episodi morbosi e nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato, fermo restando quanto previsto dall'art. 81 lettera b) del presente contratto;

In caso di infortunio sul lavoro l'azienda integrerà il trattamento INAIL fino al 100 per cento della retribuzione normale nel primo giorno e fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.

I principi convenuti nel presente capitolo sono finalizzati a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Art. 32 - Formazione

La formazione di tipo professionalizzante è svolta sotto la responsabilità dell'azienda ed è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 per la durata del biennio e disciplinata dalle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano sentite le parti sociali e tenuto conto, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista (art. 44, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015).

In particolare, secondo le Linee guida, che possono ritenersi compatibili anche la disciplina dell'apprendistato professionalizzante contenuta nel D.Lgs. n. 81/2015, adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano in data 20 febbraio 2014, la durata ed i contenuti dell'offerta formativa pubblica sono determinati, per l'intero periodo di apprendistato, sulla base del titolo di studio posseduto dall'apprendista al momento dell'assunzione:

- 120 ore nel biennio per gli apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza di scuola secondaria di I° grado;
- 80 ore nel biennio per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di II° grado o di qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
- 40 ore nel biennio per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo almeno equivalente.

Tali durate possono essere ridotte per gli apprendisti che abbiano già completato, in precedenti rapporti di apprendistato, uno o più moduli formativi; la riduzione oraria del percorso coincide con la durata dei moduli già completati.

La formazione deve, indicativamente, avere come oggetto una selezione tra le seguenti competenze:

- adottare comportamenti sicuri sul luogo di lavoro;
- organizzazione e qualità aziendale;
- relazione e comunicazione nell'ambito lavorativo;
- diritti e doveri del lavoratore e dell'impresa, legislazione del lavoro, contrattazione collettiva;
- competenze di base e trasversali;
- competenza digitale;
- competenze sociali e civiche;
- spirito di iniziativa e imprenditorialità;
- elementi di base della professione/mestiere.

La formazione, inoltre, deve essere svolta in ambienti adeguatamente organizzati ed attrezzati e realizzata, di norma, nella fase iniziale del contratto di apprendistato, prevedendo modalità di verifica degli apprendimenti. La formazione può realizzarsi in FAD (formazione a distanza) con modalità disciplinate dalle Regioni e dalle Province autonome di Trento e Bolzano.

Le imprese che non si avvalgono dell'offerta formativa pubblica devono disporre di "standard minimi" necessari per esercitare le funzioni di soggetto formativo. Le imprese devono almeno disporre:

- di luoghi idonei alla formazione, distinti da quelli normalmente destinati alla produzione di beni e servizi;
- di risorse umane con adeguate capacità e competenze.

Il Piano Formativo Individuale (PFI) è obbligatorio per la sola parte tecnico-professionale. Le imprese con più sedi operative possono avvalersi della formazione di base e trasversale delle Regioni nelle quali insistono le loro sedi legali.

La Regione provvede a comunicare al datore di lavoro, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, ai sensi delle Linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano in data 20 febbraio 2014. La comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro si intende effettuata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 9-bis del D.L. n. 510/1996 (art. 44, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015).

La mancata comunicazione nei termini sopra previsti delle modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica non consente di configurare alcuna responsabilità del datore di lavoro in caso di inadempimento degli obblighi formativi.

Pertanto, il personale ispettivo si asterrà dall'applicazione della sanzione per omessa formazione trasversale nelle ipotesi in cui l'informativa in questione non sia intervenuta entro i 45 giorni successivi alla comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (M.L. circ. n. 18/2014).

In assenza di un'offerta formativa pubblica, la formazione dell'apprendista è esclusivamente a carico del datore di lavoro, anche per la parte relativa alle competenze di base e trasversali (art. 47, comma 5, D.Lgs. n. 81/2015; M.L. circ. n. 29/2011).

L'offerta formativa pubblica è da intendersi obbligatoria laddove sia disciplinata come tale nell'ambito della regolamentazione regionale e sia realmente accessibile all'impresa e all'apprendista, ovvero sia definita obbligatoria dalla disciplina contrattuale vigente (M.L. nota n. 25014/2012).

L'eventuale previsione, da parte della contrattazione collettiva, di un preventivo parere di conformità del piano formativo individuale da parte dell'Ente bilaterale di riferimento non costituisce un obbligo. Il datore di lavoro può, pertanto, attivare l'apprendistato anche prescindendo dal parere di conformità dell'Ente (M.L. interpello n. 16/2012).

Le Regioni, le Province autonome di Trento e Bolzano e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato (art. 44, comma 5, D.Lgs. n. 81/2015).

Registrazione della formazione e certificazione delle competenze.

La registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita è di competenza del datore di lavoro. Tale registrazione può avvenire mediante annotazione dell'attività espletata su un registro del datore di lavoro, senza particolari modalità (M.L. lett. circ. 22 aprile 2013, n. 7258 e circ. n. 35/2013).

Le competenze acquisite dall'apprendista possono essere certificate secondo gli standard indicati dal D.Lgs. n. 13/2013 - già approvati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano nella seduta del 19 aprile 2012 e recepiti con D.M. 26 settembre 2012 - e registrate sul libretto formativo del cittadino.

Ai contratti di apprendistato instaurati ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 167/2011 continua ad applicarsi la normativa originaria fino alla loro naturale

Art. 33 - Campo d'azione

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

Oltre a quanto stabilito dal D.Lgs. n. 81/2015 e dagli articoli precedenti è possibile stipulare accordi a livello territoriale o aziendale per la determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale.

La formazione effettuata viene registrata nel libretto formativo.

LAVORO PART-TIME

Art. 34 - Definizione

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

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

Viste la tipologia dei servizi, legate alle situazioni di emergenza determinate dalle richieste dei committenti che comportano la variazione dei turni operativi fermo restando l'orario settimanale contrattualmente previsto, l'azienda ha la facoltà di variare la prestazione concordata del tempo parziale lavorativo da orizzontale a verticale e/o misto, comunicando per scritto al lavoratore la variazione almeno 48 ore prima dell'inizio della nuova prestazione. Tale comunicazione non è richiesta in caso di richiesta di prestazioni a carattere occasionale e/o saltuario.

Per lavoro supplementare si intende quello prestato dal lavoratore part-time fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale di pari livello a tempo pieno. Lo stesso sarà remunerato quale lavoro ordinario maggiorato del 15% con conseguente computo nel trattamento di fine rapporto ai sensi del successivo art. 103, viene altresì riconosciuto ai lavoratori la maturazione dei ratei di Ferie, permessi, Tredicesima e TFR in funzione delle ore effettive lavorate e non delle ore dichiarate nell'assunzione.

Per il calcolo delle ore supplementari si farà riferimento su base mensile, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015.

Art. 35 - Adempimenti

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

- la data di assunzione;
- la durata del periodo di prova;

- la qualifica, livello di inquadramento e mansioni specifiche;
- il trattamento economico secondo i criteri di proporzionalità all'entità delle prestazioni;
- la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità.

Art. 36 - Minimo orario

L'orario minimo contrattuale per i lavoratori assunti con contratto part-time è fissato in due ore settimanali.
L'orario minimo giornaliero è fissato in 2 ore.

Art. 37- Part-time verticale

I lavoratori part-time potranno essere anche assunti con un orario di lavoro che preveda un numero di giornate a tempo pieno alternate a giornate di non lavoro ogni mese.
Eventuali clausole elastiche e flessibili possono essere concordate con accordi di 2 livello.

Art. 38 - Contratto a Tempo Determinato

L'assunzione con contratto a tempo determinato e il successivo svolgimento e risoluzione di esso avviene ai sensi degli artt. Dal 19 al 29 del D. Lgs 15.06.2015 n. 81 e s.m.i., salve le previsioni modificative consentite dalla legge e dettate dal presente articolo.

Vista la tipologia dei servizi svolti dalle aziende aderenti utilizzatrici del presente CCNL, in gran parte derivanti da contratti di appalto a tempo determinato si prevede, in deroga alla normativa prevista dal D.Lgs. 81/2015 e s.m.i. che le aziende possano assumere nell'anno solare una percentuale di lavoratori a termine del 45% dell'organico in forza al principio di detto anno.

È possibile modificare tale percentuale in fase di contrattazione di 2 livello.

CONTRATTO DI INSERIMENTO

Dall'art. 39 a 45 - Contratto Inserimento (Abrogati).

Gli articoli dal n. 39 al n. 45 del presente contratto sono abrogati in considerazione del disposto dell'art.1 comma 14 della legge 28/06/2012, n. 92 che ha abolito a far data dal 18/07/2012 il contratto di inserimento.

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

Art. 46 - Modalità di assunzione

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

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

Ai sensi dell'art. 4-bis, comma 2, D.Lgs. n. 181/2000, il datore di lavoro deve fornire, all'atto dell'assunzione, al lavoratore le seguenti informazioni, elencate dall'art. 1 del D.Lgs. n. 152/1997 e D.Lgs. n. 297/2003 e s.m.i., indicandole nel contratto scritto di lavoro o nella lettera di assunzione o in ogni altro documento scritto da consegnarsi al lavoratore:

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

Art. 46.1 - Visita medica pre-assuntiva idoneità al lavoro

Il lavoratore potrà essere sottoposto, prima dell'assunzione, a visita medica di norma presso il medico delegato dalla L. 81/ 2008 o Enti previsti dall'art. 5 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, per accertarne l'idoneità psico-fisica attitudinale al lavoro (anche utilizzando test attitudinali).

L'Azienda ha l'obbligo di iscrivere i propri dipendenti ai competenti enti di assistenza e previdenza, secondo le vigenti norme di legge.

L'Azienda ha la facoltà di far controllare durante il rapporto di lavoro l'idoneità fisica del lavoratore da parte di Enti pubblici o da istituti specializzati di diritto pubblico o dal medico competente designato a mente del D.Lgs.81/2008.

Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie la cui diagnosi sarà comunicata al

lavoratore.

Art. 47 - Documenti per l'assunzione

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

- Documento Identità valido;
- Numero di Codice fiscale;
- Certificato del titolo di studio e/o documento equipollente allo stesso e/o Titoli Abilitativi;
- Documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano in possesso;
- Documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- Accettazione della lettera di assunzione;
- Dichiarazione di accettazione della normativa del presente contratto collettivo;
- Altri documenti e certificati che la ditta riterrà opportuno richiedere, nel rispetto della normativa Privacy;
- Informativa al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di legge;
- Casellario giudiziario con assenza di condanne per i reati compatibili con i requisiti della buona condotta e con la particolarità dello svolgimento delle mansioni di servizi di sicurezza sussidiaria, salvo la riabilitazione;
- Permesso di soggiorno (per lavoratori extracomunitari);
- Quanto richiesto per le iscrizioni prefettizie.

Nella Lettera di assunzione il lavoratore dichiarerà di aver preso atto del CCNL in ottemperanza alla Direttiva 91/533/CEE che obbliga il datore di lavoro di informare i lavoratori delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro.

Eventuali modifiche di legge o di denominazione della documentazione di cui ai punti sopra citati saranno automaticamente recepite nelle future pratiche per l'assunzione.

La documentazione richiesta potrà essere sostituita, ai sensi della normativa vigente, da dichiarazioni scritte che il lavoratore neoassunto autocertifichi.

PERIODO DI PROVA

Art. 48 - Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova previsto nel contratto individuale di lavoro non potrà superare i seguenti limiti:

- Quadri: giorni 180.
- Primo livello: giorni 150.
- Secondo livello: giorni 120.
- Terzo livello: giorni 90.
- Quarto livello: giorni 60.
- Quinto livello: giorni 50.
- Sesto Livello: giorni 40.
- Settimo Livello: giorni 40.

I giorni indicati per i relativi livelli devono intendersi di calendario per i quadri e per il primo e secondo livello dei dipendenti, e di effettivo lavoro, per gli altri livelli di inquadramento.

Nella lettera di assunzione, firmata dal lavoratore prima dell'inizio delle sue prestazioni, dovranno essere indicate chiaramente, a pena di nullità, le mansioni oggetto della prova stessa.

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

Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento, da ambedue le parti, senza preavviso e con il riconoscimento di quanto maturato fino alla risoluzione del rapporto.

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

Art. 49 - Sospensione del periodo di prova

L'eventuale malattia/infortunio/maternità o altro evento comportante la sospensione legale del rapporto di lavoro, che insorgessero nel corso del periodo di prova, interromperà la decorrenza della prova stessa fino al termine dell'evento morbile o del periodo di interdizione anticipata e astensione obbligatoria.

ORARIO DI LAVORO

Art. 50 - Orario di lavoro settimanale

La durata normale del lavoro per tutti i lavoratori è fissata in 40 ore settimanali, con articolazione su 5 o 6 giorni lavorativi.

Per il VI livello, la durata normale effettiva è fissata in 45 ore settimanali su 5 o 6 giorni lavorativi.

Per il VII livello, la durata normale effettiva è fissata in 46 ore settimanali su 5 o 6 giorni lavorativi.

Al datore di lavoro è consentito chiedere prestazioni giornaliere eccedenti le 10 ore.

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

Per il personale in forza al 31/05/2017 permangono le condizioni stabilite al momento dell'assunzione.

Il turno di lavoro giornaliero, all'interno di una fascia giornaliera di 12 ore, potrà essere organizzato con un massimo di due intervalli.

Quando il lavoratore venga utilizzato su più postazioni di lavoro, a completamento dell'orario giornaliero, ha diritto a un indennizzo di € 0,30 per ogni kilometro, sul tragitto più breve commisurato, tra una postazione e la successiva, con un massimo di due spostamenti tra una prestazione e l'altra nella stessa giornata.

Nessun altro indennizzo sarà riconosciuto al lavoratore per raggiungere il primo posto di lavoro, per l'inizio della sua prestazione giornaliera, e per rientrare al proprio domicilio dall'ultimo posto.

Nel caso di lavoro su turnazione, il personale del turno cessante non potrà lasciare il servizio se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo, entro un limite di due ore, con corresponsione della relativa retribuzione.

Art. 51 - Esposizione orario di lavoro

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

LAVORO STRAORDINARIO

Art. 52- Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario è quello eccedente l'orario normale di lavoro settimanale contrattuale fino alla 48ma ora.

Per le ore di straordinario il lavoratore ha diritto a una maggiorazione del 15%.

Art. 52.1 - Banca Ore

Ai sensi delle vigenti disposizioni legislative, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni d'opera straordinarie e a carattere individuale nei limiti di 250 ore annue.

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

Nell'eventualità di mancato recupero entro il 30/09 dell'anno successivo a quello di svolgimento delle ore accantonate, il lavoratore avrà diritto al pagamento delle ore non recuperate maggiorate del 20% (15% a titolo di maggiorazione straordinario + 5% a titolo di risarcimento del danno).

Le parti per meglio cogliere l'opportunità offerta dal vigente CCNL di adeguare la gestione della banca ore alle peculiari esigenze del settore e dei lavoratori stabiliscono che le ore accantonate nella Banca Ore potranno essere convertite anche in permessi accantonati in un conto individuale annuale per fruire di riposi compensativi giornalieri.

Il termine entro il quale porre in godimento tali permessi o esercitare la possibilità di riduzione della prestazione giornaliera rispetto all'orario di lavoro normale è quello del mese di Settembre dell'anno successivo alla maturazione degli stessi.

Diverse modalità di gestione delle ore accantonate nella Banca Ore potranno essere stabilite con contratto di prossimità aziendale.

Art. 53 - Lavoro ordinario notturno

Essendo il settore caratterizzato da attività svolte a ciclo continuo e/o turnazione periodica (H24) e ordinariamente anche in fasce notturne, dalle ore 22:00 alle ore 06:00 del mattino, le stesse saranno retribuite come ore ordinarie.

Ad esclusione dell'ipotesi di cui al comma precedente il lavoro notturno, intendendosi per tale quello dalle ore 22:00 alle ore 06:00, è remunerato con una maggiorazione del 10%.

RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITÀ, FERIE, PERMESSI

Art. 54- Riposo settimanale

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

Il riposo settimanale, quale evento atto al recupero di energie psico-fisiche del lavoratore, cadrà normalmente al 7 giorno dopo 6 giorni di lavoro consecutivi o un numero di giornate consecutive inferiori.

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

In caso di lavoro ordinario prestato la domenica, non si applicano le maggiorazioni per lavoro festivo di cui al successivo art. 55.

Nel caso di esigenze operative in cui è richiesta una presenza costante superiore ai 6 giorni previsti dalle normative, accettate dal lavoratore con lo svolgimento della prestazione, è possibile recuperare le giornate di riposo entro e non oltre 7 gg dall'ultimo giorno del periodo di lavoro continuativo prolungato, calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni, anche con due giorni di riposo consecutivo.

Art. 55 - Festività nazionali

Le festività che dovranno essere retribuite sono le seguenti:

Festività nazionali:

- 25 Aprile - Ricorrenza della Liberazione.
- 1 Maggio – Festa del lavoro.

- 2 Giugno – Festa della Repubblica.

Festività infrasettimanali:

- 1 Gennaio – Capodanno.
- 6 Gennaio – Epifania.
- Il giorno del lunedì dopo Pasqua.
- 15 Agosto – Festa dell'Assunzione.
- 1 Novembre – Ognissanti.
- 8 Dicembre – Immacolata Concezione.
- 25 Dicembre – Natale.
- 26 Dicembre – Santo Stefano.
- La solennità del Santo Patrono del Comune dove ha sede l'impresa.

Per la festività civile del 4 Novembre la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese, ai sensi della Legge 54/1977, il lavoratore beneficerà per il trattamento previsto per le festività sopra elencate.

Le ore di lavoro prestate, nei giorni festivi sopraindicati, dovranno essere retribuite come lavoro festivo maggiorato del 20% oltre alla normale retribuzione giornaliera. Nel caso il riposo coincide con il giorno di festività nazionale il lavoratore avrà diritto a un giorno di retribuzione ordinaria.

La domenica non è da considerarsi giorno festivo e sarà considerato giorno lavorativo con riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Art. 56 - Ferie

Il personale di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giornate lavorative.

Le ferie sono un diritto irrinunciabile.

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

In caso di licenziamento o dimissioni spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto per quanti sono stati i mesi di effettivo servizio prestato nell'anno, computando per mese intero le frazioni > 15 gg.

Resta inteso che l'azienda può erogare mensilmente il rateo maturato della retribuzione spettante per il periodo di ferie.

Art. 57 - Permessi

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

Su richiesta, saranno eventualmente concessi brevi permessi.

Saranno concessi come retribuiti i permessi di giorni 3 in occasione della morte del coniuge, il convivente con stabile relazione e i familiari di primo e secondo grado di parentela o affinità.

Potranno essere concessi anche permessi non retribuiti, se debitamente autorizzati dalla Direzione Aziendale.

Durante ogni anno sono riconosciuti ai dipendenti a tempo pieno permessi retribuiti nella misura di ore 104, comprensivi delle 32 ore per ex festività Legge n. 54/1977, da fruirsi previo avviso di almeno 48 ore al datore di lavoro.

I suddetti permessi possono essere fruiti solo in modo frazionato e cioè per non più di 8 ore lavorative consecutive, per un massimo di 16 ore mensili non consecutive

Per i rapporti a tempo parziale i permessi sono riconosciuti in misura percentuale.

Resta inteso che l'azienda può erogare mensilmente il rateo maturato.

Permessi Legge n. 104/1992

Fermo restando il valore centrale dell'interesse alla cura ed all'assistenza ottimale del soggetto affetto da grave Handicap, con il presente articolo si intende contemperare, secondo il principio di correttezza e buona fede, anche altri interessi direttamente attinenti all'organizzazione dei servizi e quindi al buon andamento delle attività aziendali.

I lavoratori che hanno diritto ai benefici previsti all'art. 33, comma 3, della Legge n. 104/1992 dovranno programmare, con cadenza mensile, i periodi di assenza dal servizio. Il programma in questione dovrà pervenire agli uffici aziendali almeno 7 giorni prima dell'inizio del mese di riferimento.

Nei casi urgenti di improvvisa ed improcrastinabile necessità i lavoratori potranno modificare la data di fruizione del permesso programmata, previa comunicazione da rendere con un preavviso, ove possibile, di almeno 24 ore e comunque, in caso di impedimento, prima dell'inizio del turno.

CONGEDO MATRIMONIALE

Art. 58 - Congedo matrimoniale

Al lavoratore non in prova sarà concesso in occasione del matrimonio o della celebrazione dell'unione civile un periodo di congedo matrimoniale della durata massima di 18 giorni consecutivi.

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

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

La celebrazione dovrà essere documentata con l'attestazione di matrimonio rilasciata dall'autorità competente entro 30 giorni successivi al termine del periodo di congedo.

MODIFICAZIONE DEL LUOGO DI LAVORO

Art. 59 - Premessa

Rientra nel potere del datore di lavoro di richiedere lo svolgimento della prestazione di lavoro in luogo diverso da quello indicato nel contratto individuale di lavoro, attraverso:

- trasferimento;
- trasferta;
- distacco.

Art. 59.1 - Trasferimento

Per trasferimento individuale si intende lo spostamento definitivo del lavoratore in unità produttive aziendali aventi caratteri di autonomia operativa e sede in località diversa da quella di precedente assegnazione del lavoratore.

Rientra nel pieno potere organizzativo della Azienda e non è soggetto ai vincoli di cui all'art. 13 della Legge n. 300/70 l'utilizzazione del personale nell'ambito di presidi, servizi, uffici in altre sedi di pertinenza dei committenti dei servizi.

Le lavoratrici ed i lavoratori con disabilità grave ed i genitori o familiari lavoratori che assistono un parente o un affine con disabilità grave, tali riconosciuti ai sensi della Legge n. 104/92 e successive modificazioni, hanno diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio dell'assistito e possono essere trasferiti solo previo loro consenso.

Art. 59.2 - Trasferta - sicurezza sussidiaria

Per il percorso di andata e ritorno dalla propria abitazione alla sede o distacco dell'azienda o alle località di lavoro previste all'atto dell'assunzione o successivamente assegnate, non competono ai lavoratori compensi od altre indennità.

Per giustificate e verificabili necessità di carattere transitorio e di breve durata, il lavoratore può essere inviato in servizio in luoghi diversi dalla provincia di lavoro prevista all'atto dell'assunzione o successivamente assegnata.

Al lavoratore inviato temporaneamente in servizio in località diversa dalla provincia della sede di lavoro definita nella lettera di assunzione, o successivamente assegnata, che risulta essere distante oltre 50 KM sarà corrisposto un rimborso spese come da art. 60 seguente con la franchigia di 100 km (50 Km x 2 viaggi) per andata e ritorno.

Quanto sopra sempre solo nel caso in cui il lavoratore non venga avvantaggiato dall'avvicinamento.

Art. 59.3 - Distacco

Il distacco, come disciplinato dalla vigente normativa in materia si ha quando il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o lavoratori a disposizione di altro datore di lavoro a favore del quale deve essere adempiuta la prestazione di lavoro.

Il distacco può essere disposto a condizione:

- che sia temporaneo indipendentemente dalla durata;
- che sia funzionale all'interesse produttivo del datore di lavoro distaccante e per tutta la durata del distacco che il lavoratore effettui la prestazione lavorativa a favore del destinatario;
- che permanga il potere direttivo del distaccante eventualmente, in parte, delegato al destinatario;
- che non configuri illegittima interposizione di manodopera;
- che, ove il luogo di lavoro disti oltre 50 km rispetto al luogo dove il lavoratore è normalmente occupato, sussistano ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive e il consenso del lavoratore;
- che, ove il distacco comporti un mutamento di mansioni con una riduzione e/o specializzazione dell'attività effettivamente svolta, vi sia il consenso del lavoratore interessato a ratifica dell'equivalenza delle mansioni.

Rimangono a carico del distaccante gli oneri relativi al trattamento economico (retributivo, contributivo e assicurativo) e normativo del lavoratore distaccato mentre sono a carico del destinatario gli obblighi in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

Il datore di lavoro distaccante potrà procedere ad assumere con contratto a termine altro lavoratore.

Art. 60 - Trasferte - Missioni

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

- Per le attività di servizi di sicurezza sussidiaria: al lavoratore in trasferta, nel caso utilizzi un mezzo proprio, inviato oltre i 50 km e fino a 100 km dalla sede dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera che comprende anche le spese di trasporto e automezzo pari alla maggiorazione del 50% del compenso giorno prestabilito dal presente CCNL. Per distanze maggiori a 100 km, oltre alla maggiorazione sopra riportata dovrà essere riconosciuto un rimborso spese come da art. 60.1 seguente, con la franchigia di 200km (100km x 2) per A/R.
- Per le attività investigative al lavoratore in trasferta inviato oltre i 50 km dalla sede, quale base di partenza del servizio, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera che comprende anche le spese di trasporto e automezzo pari alla maggiorazione del 50% del compenso giorno prestabilito dal presente CCNL oltre ai rimborsi chilometrici riportati all'art 60.1 seguente, con la franchigia di 100km (50km x 2) per A/R.

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

Art. 60.1 - Rimborso spese kilometrico e diaria giornaliera di trasferta

Il lavoratore comandato a prestare la propria opera fuori della sede dell'azienda a una distanza di oltre 100KM come riportato nel precedente art. 60, utilizzando il proprio mezzo di trasporto ha diritto ad un rimborso spese.

Il rimborso spese, con decorrenza dal 01/06/2017, sarà di € 0,35 a Kilometro.

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

Diaria giornaliera per trasferta fuori territorio nazionale.

Al dipendente che si reca fuori dal territorio geografico nazionale, ad esclusione degli stati del Vaticano e di San Marino, per lo svolgimento di prestazioni di lavoro, spetta una diaria giornaliera di € 20,00 successivamente rivalutabili annualmente in base alla dinamica salariale, per ogni giorno di pernottamento fuori sede.

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

Art. 61 - Disposizioni per i trasferimenti

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

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

ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Art. 62 - Aumenti per anzianità

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

Per le quote e decorrenze vedere art. 23.

Art. 63 - Anzianità convenzionale

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

NORME DISCIPLINARI

Art. 64 - Provvedimenti Disciplinari

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

Le seguenti norme disciplinari costituiscono il codice di disciplina la cui affissione, in luogo accessibile a tutti i lavoratori, 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) Biasimo inflitto per le mancanze lievi - rimprovero verbale.
- 2) Biasimo inflitto per iscritto - richiamo scritto.
- 3) Multa in misura non eccedente le quattro ore della retribuzione giornaliera.
- 4) Sospensione dalla retribuzione e dal servizio da uno a sei giorni.
- 5) Licenziamento disciplinare senza preavviso.
 - A) Il provvedimento del rimprovero verbale di cui al precedente n. 1 si applica, in via esemplificativa, al lavoratore per lievi irregolarità nell'adempimento dei suoi doveri o nel comportamento in servizio;
 - B) Il provvedimento del richiamo scritto di cui al precedente n. 2 si applica, in via esemplificativa, in caso di recidiva posta in essere con la commissione di infrazioni sanzionabili con il biasimo verbale e per irregolarità di maggior rilievo.
 - C) Il provvedimento della multa di cui al precedente n. 3 si applica, in via esemplificativa, nei confronti del lavoratore che:
 - ometta di comunicare al datore di lavoro e/o suo incaricato, entro 1 ora dall'inizio del servizio, salvo i casi di legittimo impedimento, la sopravvenuta impossibilità;
 - ritardi l'inizio del lavoro o ne anticipi la fine qualora non comporti l'abbandono del posto di lavoro stante alla presenza di altri addetti;
 - diverbio litigioso: offenda senza violenza colleghi o terzi durante lo svolgimento del lavoro;
 - esegua il lavoro affidatogli con negligenza di non grave entità;
 - con il suo comportamento crei situazioni di discredito o metta in cattiva luce l'azienda verso i colleghi di lavoro, la clientela e/o terzi;

- non dia immediata notizia di ogni variazione della propria residenza e/o domicilio, sia dell'utenza telefonica e valido indirizzo di posta elettronica, comunicata all'azienda per l'invio di comunicazioni, sia durante il servizio che durante i congedi.
 - compia infrazioni disciplinari di gravità corrispondente a quella delle ipotesi sopra elencate.
- D) Il provvedimento della sospensione di cui al precedente n. 4 si applica, in via esemplificativa, nei confronti del lavoratore che:
- esegua con negligenza grave il lavoro affidatogli;
 - ometta parzialmente di eseguire la prestazione richiesta;
 - si assenti per uno o due giorni dal lavoro senza valida giustificazione, con sanzione proporzionale alla durata dell'assenza;
 - non avverta subito i superiori diretti di eventuali irregolarità nell'adempimento del servizio;
 - si addormenti in servizio involontariamente;
 - recidiva nelle mancanze già sanzionate con rimprovero scritto e con multa;
 - offenda gravemente colleghi e terzi;
 - sia trovato sotto l'effetto di stupefacenti o in stato di manifesta ubriachezza;
 - arrechi danno per colpa, alle cose ricevute in dotazione od uso siano esse di proprietà del datore di lavoro o di terzi;
 - non avverta subito i superiori diretti di eventuali anomalie relative a persone o cose rilevate nell'adempimento del servizio e che possano arrecare pregiudizio all'azienda, ai committenti o a terzi;
 - compia molestia e/o atti di disturbo di persone sul luogo di lavoro o comunque attinenti allo stesso;
 - il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o del committente o di terzi, quando il fatto arrechi un danno di non rilevante gravità (non superiore ad euro 100,00);
 - compia infrazioni disciplinari di gravità corrispondente a quella delle ipotesi sopra elencate
- E) Il licenziamento disciplinare senza preavviso di cui al precedente n. 5 si applica:
- Assenza ingiustificata per 3 Tre giorni consecutivi o 4 Quattro giorni non consecutivi nell'anno solare, anche se separatamente sanzionati (salvo contestazione della recidiva);
 - Recidiva nei provvedimenti soggetti a sospensione;
 - Si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza e/o sotto effetto di stupefacenti;
 - Abuso di fiducia, concorrenza, violazione del segreto d'ufficio;
 - Esecuzione di servizi in concorrenza con l'attività dell'azienda di lavoro in conto proprio o di terzi fuori dall'orario di lavoro;
 - Appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o del committente o di terzi;
 - Il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o del committente o di terzi, quando il fatto arrechi un danno di rilevante gravità (superiore ad euro 100,00);
 - La violenza fisica su colleghi, superiori e/o terzi;
 - Il diverbio litigioso in servizio seguito da vie di fatto fra due o più dipendenti e/o terzi, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
 - L'abuso di autorità;
 - L'insubordinazione verso i superiori, se coscientemente posta in essere in contrasto con gli ordini ricevuti e/o con comportamento oltraggioso o violento;
 - L'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro, anche in favore di terzi;
 - L'esecuzione di lavori per conto proprio o di terzi, senza autorizzazione del datore di lavoro;
 - Il comportamento tendente a creare costrizione o sudditanza psicologica e/o fisica fra i dipendenti o terzi sul luogo di lavoro posto in essere con comportamenti vessatori e/o discriminatori e/o con molestie fisiche e/o sessuali.
 - Comunicazione da parte delle Prefetture o Istituzioni delegate di inabilità legale/giuridica alle mansioni previste;
 - L'abbandono del posto di lavoro anche in forma di addormentamento durante il servizio, volontario e/o preordinato, anche quando il servizio venga svolto in concorso con altri colleghi;
 - L'aver taciuto o aver falsamente attestato, al momento dell'assunzione in servizio, circostanze tali che avrebbero impedito l'assunzione stessa e che, ove il dipendente fosse stato in servizio, ne avrebbe determinato il licenziamento;
 - Introduzione di persone estranee nell'azienda o sul luogo di lavoro senza regolare permesso;
 - Accettazione, senza il consenso del datore di lavoro di denaro o altre utilità o promessa degli stessi in ragione dell'incarico rivestito da parte di chicchessia, ad eccezione delle donazioni manuali di modesta entità e comunque non eccedenti il valore di euro 50,00;
 - Offese ai colleghi di lavoro, al committente o a qualunque terzo, espresse per ragioni di discriminazione razziale, territoriale, sessuale o di ordine politico, sindacale e religioso;
 - La recidiva reiterata nelle mancanze che hanno comportato l'applicazione della sospensione, salvo quanto previsto ai punti b) e c);
 - L'infedeltà grave nello svolgimento dei compiti affidati;

Nel caso di rilevante gravità della infrazione suscettibile di essere sanzionata con licenziamento disciplinare, l'azienda potrà per tutta la durata della procedura di contestazione di cui all'art.7 della Legge 20.5.1970 n.300 sospendere cautelatamente il dipendente dal lavoro senza diritto a retribuzione. Al termine della procedura, che dovrà compiersi entro 30 giorni dall'inizio della procedura, nel caso che non sia fatto luogo al licenziamento, le retribuzioni non corrisposte per il periodo suddetto verranno versate al lavoratore, mentre nel caso di comminazione del licenziamento dette retribuzioni resteranno definitivamente non corrisposte ed il recesso avrà efficacia retroattiva ad ogni effetto legale e contrattuale dalla data della contestazione della infrazione disciplinare.

Per l'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui al presente articolo si richiamano le norme dell'art. 7 Legge 20 maggio 1970 n. 300, allegato H, e l'importo delle eventuali multe sarà versato al Fondo INPS.

TITOLO IX - CONGEDI - DIRITTO ALLO STUDIO

Art. 65 - Congedi retribuiti

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

Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, e che, in base alla legge 20 maggio 1970, n. 300 hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti, le Aziende concederanno altri cinque giorni retribuiti, per la relativa preparazione.

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

Art. 65.1 - Congedo per donne vittime di violenza di genere

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, purché debitamente certificata dai servizi sociali del comune di residenza o dalle case rifugio di cui all'art. 5 bis del D.L. 93/13 convertito dalla Legge n. 119/13, ha diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi. Le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificate dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio di cui all'articolo 5-bis, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui ai commi precedenti. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Il congedo di cui al comma 1 può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni.

La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

La lavoratrice di cui al comma 1 ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Art. 66 - Diritto allo studio

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TITOLO X - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 67 - Voci retributive

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- paga base nazionale;
- indennità di funzione direttive;
- scatti di anzianità di servizio maturati;
- terzi elementi provinciali ove esistessero;
- eventuali assegni *ad personam*;
- eventuali superminimi;
- l'elemento di garanzia retributiva (E.G.R.) 0,60 euro orarie.

L'indennità EGR di 0,60 euro è riconosciuto solo per le ore ordinarie, ed è esclusa dal calcolo della maggiorazione per Festivo, Notturmo e straordinario.

Per il VII Livello, l'elemento di garanzia retributiva E.G.R non è dovuto, per i primi 24 mesi di effettiva prestazione.

Art. 68 - Divisore orario e mensile

La quota oraria per il personale a 40 ore settimanali, per i livelli dal 1° al 5°, si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173.

La quota oraria per il personale a 45 ore settimanali, per il 6° livello, si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 196.

La quota oraria per il personale a 46 ore settimanali, per il 7° livello, si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 200.

La quota giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 26, per tutti i livelli.

Art. 69 - Paghe contrattuali

Con decorrenza dal 01/06/2017 in applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro le paghe basi lorde conglobate sono le seguenti:

LIVELLO	Dal 01/06/2017	Dal 01/01/2018	Dal 01/01/2019
Quadri*	1.798,00 €	1.818,00 €	1.840,00 €
I	1.595,00 €	1.613,00 €	1.632,00 €
II	1.405,00 €	1.420,00 €	1.438,00 €
III	1.290,00 €	1.304,00 €	1.320,00 €
IV	1.170,00 €	1.183,00 €	1.197,00 €
V	1.098,00 €	1.110,00 €	1.123,00 €
VI	1.030,00 €	1.041,00 €	1.054,00 €
VII	1.000,00 €	1.011,00 €	1.023,00 €

*Indennità di Funzione esclusivamente per i Quadri pari ad € 150,00

Per l'anno 2017 le parti hanno ritenuto di effettuare aumenti minimi per contrastare il momento di crisi del mercato nazionale e mantenere inalterati i livelli occupazionali.

Per gli anni 2018 – 2019 gli incrementi salariali saranno rispettivamente del 1,1% e del 1,2% così come previsto dall'indice IPCA, come da soprastante tabella.

NORME DI SALVAGUARDIA

Art. 70 - Condizioni di miglior favore

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto alla data di stipulazione del presente accordo.

Le eventuali eccedenze tabellari saranno conservate come “*assegno ad personam*” riassorbibile in caso di futuri aumenti.

Art. 71- Procedure di prima applicazione del presente contratto

In sede di prima applicazione del presente contratto nelle aziende che hanno in forza personale inquadrato con altri contratti collettivi andrà seguita la seguente procedura in sede sindacale, con redazione del relativo verbale:

- a) comunicazione a tutti i lavoratori del cambio di contratto;
- b) consegna a tutti i lavoratori di copia del CCNL con annessa specificazione del nuovo livello di inquadramento in cui verranno inseriti;
- c) comunicazione, anche unita alla nota di cui al punto b), della nuova composizione delle voci retributive che andranno così a comporsi;
 - 1) paga base prevista per il livello di inquadramento;
 - 2) eventuali eccedenze retributive nella paga base del trattamento vecchio rispetto al nuovo che andranno pagate quale quota di armonizzazione.

Per le aziende che aderiranno al presente CCNL, il livello di riferimento base sarà il 7° livello, indifferentemente dall'anzianità maturata in azienda, mantenendo invariata la parte economica; le aziende medesime saranno esentate dal pagamento dell'elemento di garanzia – EGR.

MENSILITÀ AGGIUNTIVE

Art. 72 - Tredicesima

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

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'azienda, intendendo per tali le frazioni > 15 gg.

La base di calcolo ratei per 13°, permessi e ferie sarà effettuata dal mese di assunzione se la stessa è avvenuta entro il giorno 15 del mese (compreso) e dal mese successivo se l'assunzione avviene dal giorno 16 del mese.

Resta inteso che detta mensilità potrà essere erogata in 12 ratei mensili.

TITOLO XI – MALATTIA – INFORTUNI - GRAVIDANZA E PUERPERIO

Art. 73 - Astensione dal lavoro della lavoratrice

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

- a) dalla data del certificato dal medico curante e convalidato dal ASL competente per territorio che attesti che dalla gravidanza deriva pericolo grave alla lavoratrice e/o al nascituro;
- b) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- c) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- d) per i tre mesi dopo il parto;
- e) per un ulteriore periodo di sei mesi (facoltativo) dopo il periodo di cui alla lettera d).

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

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

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

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi dell'art. 4 del DPR 25 novembre 1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà

luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

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

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

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

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80% ed al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del sesto comma dell'art. 1, legge 29 febbraio 1980, n. 33.

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

Art. 74 - Astensione dal lavoro del lavoratore

Il diritto di cui alla lettera c) del primo comma dell'art. 51 del D.Lgs. n. 151/2001 è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 7, Legge 9 dicembre 1977, n.903, e sue successive modificazioni, alle condizioni previste nello stesso articolo, nonché in applicazione della sentenza della Corte Costituzionale n. 1 del 19 gennaio 1987, ove l'assistenza della madre al minore sia divenuta impossibile per decesso o grave infermità.

Il diritto di cui alla lettera d) del primo comma dell'art. 51 del D.Lgs. n. 151/2001 è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della Legge 9 dicembre 1977, n. 903, alle condizioni previste nello stesso articolo.

In merito al diritto di cui al presente articolo si fa espresso riferimento alla normativa in vigore, fermo restando la possibilità in sede di contrattazione di secondo livello di stabilire le modalità di fruizione dei permessi diversamente da quanto sopra citato.

Art. 75 - Permessi per assistenza

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madre, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore il riposo diviene uno solo. Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, in applicazione della sentenza della Corte Costituzionale n. 179 del 21 febbraio 1993.

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata in ogni caso all'esplicito consenso scritto della madre. Inoltre, il diritto ai riposi giornalieri retribuiti non può esercitarsi durante i periodi in cui il padre lavoratore o la madre lavoratrice godano già dei periodi di astensione obbligatoria o di assenza facoltativa o quando, per altre cause, l'obbligo della prestazione lavorativa sia interamente sospeso. I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro, essi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dall'azienda.

Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, Legge 9 dicembre 1977, n. 903.

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

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

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

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

Art. 76 - Normativa

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

Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di stato civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128. Nel caso di dimissioni

presentate durante il periodo antecedente il parto per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 89.

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

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

Durante la Maternità facoltativa il lavoratore matura gli scatti di anzianità.

MALATTIE ED INFORTUNI

Art. 77 - Malattia

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

Art. 78 - Normativa

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro e fornire il numero di protocollo elettronico del certificato medico trasmesso telematicamente dal proprio medico curante o struttura sanitaria.

In caso di mancata comunicazione, (art. 64) si verificheranno le conseguenze sanzionatorie previste dal presente CCNL. Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata effettuazione della visita di controllo o di quella successivamente fissata in ambulatorio per fatto e colpa del lavoratore, il medesimo dovrà presentarsi in servizio il giorno immediatamente successivo, in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, si verificheranno le conseguenze previste dal presente CCNL (art. 64), sia disciplinari che contrattuali.

Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, il lavoratore sarà considerato assente ingiustificato.

Ai sensi dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei Servizi sanitari indicati dalla Regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico o dal medico aziendale competente ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

Art. 79 - Obblighi del lavoratore

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

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

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

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

In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. 64 del presente CCNL.

Essendo che il settore opera su turni lavorativi in base alle esigenze dei committenti e/o degli eventi, il lavoratore in malattia ha l'obbligo di confermare o revocare almeno 48 ore prima l'eventuale rientro per permettere all'azienda di organizzare la turnistica operativa, in caso contrario sarà sospeso senza retribuzione per i giorni necessari all'inserimento nella turnistica.

Art. 80 - Periodo di comporta

Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, anche non consecutivi e computati per sommatoria trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto dagli artt. 105 (Indennità sostitutiva

del preavviso) e 106 (Trattamento di fine rapporto) del presente contratto, salvo quanto disposto dal successivo art. 86 (Aspettativa non retribuita per malattia ed infortunio).

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

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

Art. 81 - Trattamento economico di malattia

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

- a) ad una indennità pari al 50% della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74, legge 23 dicembre 1978, n.833, secondo le modalità stabilite per i dipendenti del settore, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, legge 29 febbraio 1980, n.33;
- b) alla normale retribuzione da corrispondersi da parte dei datori di lavoro, pari al 100%, per i primi 3 giorni di malattia (periodo di carenza) qualora la durata della malattia sia uguale e/o superi i cinque giorni, e ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
 - 1) 100% (cento per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
 - 2) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
 - 3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione normale di cui all'art. 67 (Voci retributive).

Per il periodo di carenza, nel caso di malattie inferiori a 5 giorni, si avrà la possibilità di copertura, compatibilmente con le risorse dell'ENBISIT e previa valutazione della stessa, con il fondo specificatamente costituito.

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

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

Nel caso il lavoratore svolga un numero maggiore di ore da quelle contrattualizzate, l'azienda deve comunicare la media giornaliera degli ultimi due mesi all'INPS al fine dell'equo calcolo delle indennità, in caso contrario sarà a carico dell'azienda la differenza non percepita.

Art. 82 - Infortunio

Così come previsto dal D. Lgs. n. 81/2008 (ex Legge n. 626/94) e successive modificazioni, il datore di lavoro è obbligato a tenere un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano una assenza dal lavoro di almeno un giorno.

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

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

Al riguardo il lavoratore si impegna a rilasciare specifica dichiarazione al datore di lavoro dei motivi della mancata tempestiva comunicazione dell'infortunio e delle circostanze in cui quest'ultimo è avvenuto.

Art. 83 - Trattamento economico di infortunio

Ai sensi dell'art. 73, DPR 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una intera quota giornaliera della retribuzione normale di cui all'art. 67 (Voci retributive) per la giornata in cui avviene l'infortunio.

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

- 1) 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) 75% (cento per cento) per i giorni dal quarto in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione normale di cui all'art. 67 (Voci retributive).

L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

Nel caso il lavoratore svolga un numero maggiore di ore da quelle contrattualizzate, l'azienda deve comunicare la media giornaliera degli ultimi due mesi all'INAIL al fine dell'equo calcolo delle indennità, in caso contrario sarà a carico dell'azienda la differenza non percepita.

Art. 84 - Quota giornaliera per malattia ed infortunio

Durante i periodi di malattia ed infortunio la quota giornaliera della retribuzione normale di cui all'art. 67 stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

Vista la tipologia di flessibilità tra l'assunzione a tempo parziale e il reale impiego lavorativo, in dette assunzione, nel caso di malattia e/o infortunio, l'azienda deve comunicare all'INPS o INAIL, le ore medie di lavoro effettivo svolto nei 2 mesi precedenti all'evento, per il calcolo equo dell'indennità giornaliera.

Art. 85 – Festività

Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione normale di cui all'art. 67.

Art. 86 - Aspettativa non retribuita per malattia

Nei confronti dei lavoratori ammalati la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di 120 giorni non retribuiti non incidenti su qualsiasi istituto contrattualmente previsto, a condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata r.r. che dovrà pervenire prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia.

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

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art. 80; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 87 - Tubercolosi

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

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

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

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

Art. 88 - Rimando alla vigente normativa

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

PART-TIME TEMPORANEO PER MALATTIA O ASSISTENZA

Art. 89 - Definizione

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

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

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

Art. 90 - Durata temporale del Part-Time temporaneo

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

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

Art. 91 - Beneficiari

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

- malati oncologici o di affezione di pari gravità;
- soggetti che prestano assistenza a congiunti a sensi della L.104/1992 o comunque a congiunti di età superiore ad anni 85.
- genitore o tutore legale di minore di anni 3;
- genitore o tutore legale di minore di anni 14 portatore di handicap.

Art. 92 - Trasformazione Part-Time temporaneo in definitivo

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

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

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

CAMBIO APPALTO

Art. 94 - Cambio di appalto

Rilevato che il settore è caratterizzato, nella generalità dei casi, dalla produzione dei servizi tramite contratti di appalto e che da questo conseguono frequenti cambi di gestione fra le imprese con risoluzione di rapporti di lavoro da parte dell'impresa cedente e predisposizione delle necessarie risorse lavorative, con assunzioni ex novo, da parte dell'impresa subentrante, tenuto conto che non ogni successione sull'appalto può essere assimilata a cessione di azienda o ramo di azienda ai sensi dell'art.2112 c.c., ma solo quella che abbia luogo tra imprese aventi struttura e modalità operative tra loro pienamente compatibili, ostandovi in caso contrario il disposto dell'art.30 della legge 7.7.2016 n.122, secondo il quale non sussiste cessione di azienda o di ramo quando il nuovo appaltatore sia dotato di propria struttura organizzativa e operativa ove siano presenti (rispetto all'appaltatore uscente) elementi di discontinuità "che determinano" un specifica identità di impresa del subentrante, tenuto altresì conto che la cessione di appalti di servizi non è regolata allo stato da leggi statuali, ma solo da specifiche clausole contrattuali collettive, le Parti intendono tenere conto, da un lato, delle caratteristiche strutturali del settore medesimo e delle attività delle imprese e, dall'altro, dell'obiettivo di tutelare nel modo più concreto i livelli complessivi della occupazione secondo i principi ora enunciati.

Le Parti convengono pertanto la seguente disciplina, valida per ogni tipologia giuridica di impresa produttrice di servizi, cedente o subentrante (società, cooperativa, ecc.) con il limite del rispetto dei principi ora enunciati.

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

In caso di appalto in cui si rispetti la presente procedura, al dipendente non dovrà essere riconosciuto il preavviso.

In ogni caso di cessazione di appalto e/o affidamento dei servizi, l'Azienda cessante ne darà preventiva comunicazione via PEC o con mezzo che ne dimostri la ricezione, ove possibile nei 15 giorni precedenti, alle strutture sindacali aziendali e territoriali competenti, all'Ente Bilaterale e alla Impresa che le risulti subentrante, fornendo:

- l'elenco nominativo dei lavoratori con le relative qualifiche ed anzianità e modalità di svolgimento del servizio appaltato;
- codice fiscale dei lavoratori interessati;
- orari di lavoro settimanale dei lavoratori interessati.

Articolo 94.1 - Personale interessato alla procedura

Transiteranno alle dipendenze dell'impresa subentrante, in forza del prevalente interesse alla tutela del posto di lavoro, i lavoratori dipendenti dall'impresa uscente con il maggior numero di presenze negli ultimi dodici mesi sui servizi oggetto della procedura o per l'intera durata dell'appalto se inferiori ai 12 mesi, applicando il divisore sul monte ore annuale di 2.304 (48ore x 48 settimane), che determina il numero degli operatori per lo svolgimento dell'appalto stesso.

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

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

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

Articolo 94.2 - Modalità di attuazione della procedura

L'impresa subentrante nell'appalto procederà all'immediata e formale offerta di assunzione, attraverso raccomandata a mano o raccomandata rr o via PEC, senza periodo di prova e con anzianità convenzionale, del personale individuato ai

sensi del precedente articolo 94.1 con decorrenza dal primo giorno di subentro nel contratto afferente alla gara d'appalto de quo.

Ove il nuovo contratto d'appalto dovesse comportare un numero ore lavorative inferiore a quello richiesto dalle condizioni contrattuali dell'azienda uscente, l'azienda subentrante procederà tempestivamente alle assunzioni nel limite numerico derivante dalle nuove condizioni contrattuali.

In tutti i casi l'azienda cessante e l'azienda subentrante, prima di procedere al trasferimento del personale e alla formalizzazione delle proposte di assunzione, promuoveranno un incontro congiunto fra le aziende medesime e le OO.SS. firmatarie territoriali, al fine di verificare e di ricercare ogni possibile e sostenibile soluzione tesa al mantenimento dei livelli occupazionali.

Ai lavoratori assunti ai sensi del precedente comma, salvo quanto disposto all'articolo 7 comma 4 bis Legge 28.02.2008 n.31 ultima parte, verrà assicurato un trattamento economico e normativo stabilito dal presente CCNL ed aderente alla qualifica prevista per i servizi richiesti dal capitolato speciale d'appalto.

Ad essi verranno mantenuti gli scatti d'anzianità maturati nel precedente rapporto di lavoro armonizzati al nuovo CCNL ed eventuali eccedenze saranno inserite quale superminimo assorbibile. L'azienda subentrante riconoscerà loro l'anzianità convenzionale maturata con l'azienda cessante.

L'azienda subentrante potrà ritenersi esentata dall'obbligo stabilito nei precedenti commi, qualora nel corso dei precedenti sei mesi abbia effettuato licenziamenti collettivi ai sensi della Legge 223/1991 e nel numero nel quale l'azienda subentrante possa dimostrare siano ancora attivi e realmente fruiti i relativi diritti di prelazione alla riassunzione del personale precedentemente coinvolto nei licenziamenti collettivi.

L'azienda subentrante promuoverà un incontro congiunto con le OOSS firmatarie territoriali e l'azienda cessante al fine di verificare la suddetta condizione di esclusione. Gli esiti dell'incontro, unitamente alle dichiarazioni delle parti e delle intese eventualmente raggiunte, saranno formalizzate in apposito verbale redatto ai sensi e per gli effetti dell'art. 411 cpc. La mancata attivazione dell'incontro in sede sindacale previsto dal precedente comma del presente articolo da parte della impresa subentrante, come pure il mancato assolvimento dell'onere documentale ivi previsto, comporterà per essa l'obbligo di assunzione di tutte le unità indicate per il passaggio.

Il mancato rispetto della procedura di cambio d'appalto da parte dell'azienda cessante esimerà l'impresa subentrante da ogni obbligo nei confronti dei lavoratori precedentemente impiegati sull'appalto, i cui rapporti di lavoro resteranno in essere con l'impresa cessante.

La presente disciplina è da intendersi l'unica applicabile e cogente per le società subentranti che applicano il presente CCNL.

Nei casi nei quali l'azienda cessante applichi il presente CCNL, potranno da essa comunque essere attivati dei tentativi di cambio d'appalto nei confronti dell'azienda subentrante che non applica il presente CCNL in sede sindacale o presso gli INL competenti per territorio.

L'azienda uscente dovrà inoltre consegnare all'impresa subentrante i seguenti dati, informazioni e documenti per il personale oggetto del cambio appalto:

- attestati o certificazioni di formazione anche ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;
- documentazione sanitaria inerente l'idoneità alle mansioni prestabilite;
- lista eventi morbosi sino a tre anni prima del cambio di appalto;
- lista personale assunto ex legge n. 482/68 e n. 68/99,
- qualsiasi altra documentazione richiesta dal capitolato d'appalto.

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

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

Il lavoratore può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato sia volontariamente che per giusta causa nelle forme di comunicazione telematica prevista dall'art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015 per le dimissioni.

Se il contratto è a tempo indeterminato al prestatore che recede per giusta causa competono sia l'indennità del preavviso sia il trattamento di fine rapporto.

Art. 96 - Licenziamento

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

Il licenziamento per giustificato motivo è determinato da gravi inadempimenti del lavoratore agli obblighi contrattuali (licenziamento per giustificato motivo soggettivo), ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione e al funzionamento di essa (licenziamento per giustificato motivo oggettivo).

Rientra nel licenziamento per giustificato motivo soggettivo, con preavviso, l'inidoneità giuridica/legale sopravvenuta alla prestazione lavorativa, quali ad esempio la mancata concessione o successiva revoca da parte della Prefettura o degli

Organi competenti delle prescritte autorizzazioni al lavoro, la revoca della patente che impedisce la possibilità di raggiungimento del luogo di lavoro. Il licenziamento potrà essere intimato trascorsi 180 giorni dalla perdita dei titoli, giorni che saranno oggetto di sospensione senza retribuzione e maturazione di ogni eventuale indennità, senza intervenuto riacquisto.

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

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

Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova.

Art. 97 - Normativa: ex art. 2119 cod. civ.

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

La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi, previa formale contestazione degli addebiti nel rispetto dell'art 7 della Legge n. 300/70 e dell'art 64 del presente contratto.

Per addebiti particolarmente gravi, il datore di lavoro può sospendere in via cautelativa il lavoratore nelle more delle sue giustificazioni alla contestazione disciplinare a mente dell'art.64 penultimo comma del presente contratto. Qualora alla contestazione faccia seguito il licenziamento per giusta causa, il periodo di sospensione cautelare dal servizio non è retribuito e l'efficacia del licenziamento retroagisce al momento della contestazione disciplinare.

Art. 98 - Nullità del licenziamento

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

Art. 99 - Periodo di preavviso

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

Qualifica/Anzianità	Fino a 5 anni di anzianità	Da 5 a 10 anni di anzianità	Oltre 10 anni di anzianità
Quadri	75	120	180
I Livello	60	90	150
II Livello	45	75	120
III Livello	30	60	90
IV Livello	30	45	60
V Livello	20	30	45
VI Livello	15	20	30
VII Livello	15		

**Unità espresse in giorni di calendario*

Art. 100 - Preavviso per dimissioni

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

Art. 101 - Decorrenza del periodo di preavviso

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

Art. 102 - Trattamento di fine rapporto

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

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

Per i rapporti di collaborazioni organizzate dal preponente i lavoratori hanno diritto a una quota pari al 5% dei compensi lordi percepiti.

Art. 103 - Decesso del dipendente

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi causa diritto secondo le disposizioni di legge vigenti in materia, (art. 2122 C.C.).

Art. 104 - Corresponsione del trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente o da lui già percepito allo stesso titolo ai sensi della legge 29.5.1982 n. 297, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 e comunque non oltre 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

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

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

TITOLO XIII - DECORRENZA E DURATA

Art. 105 - Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1° giugno 2017 e avrà scadenza il 31 maggio 2020. Esso si intenderà rinnovato successivamente di anno in anno qualora non venga disdetto con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o pec raccomandata che dovrà pervenire alla parte non recedente almeno tre mesi prima della scadenza.

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

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

Le parti congiuntamente si danno atto che opereranno in futuro per l'adozione di clausole contrattuali che consentano l'applicazione del presente CCNL anche ad aziende operanti nel settore degli istituti della vigilanza privata.

TITOLO XIV – ARCHIVIO CONTRATTI

Art. 106 - Deposito Contratto Collettivo

Le parti si impegnano a depositare in copia conforme il presente contratto presso l'ufficio contratti del Ministero del Welfare nonché al CNEL a sensi dell'Art. 17 della Legge n. 36/86.

TITOLO XV – NORME TRANSITORIE

Art. 107 - Norme transitorie

Nel corso dell'anno 2017 le Parti si attiveranno per la verifica della conformità dei principi che hanno regolato la costituzione dello statuto dell'ENBISIT alle nuove norme legislative. Le parti, inoltre, concordano che gli enti bilaterali regionali e/o territoriali ENBISIT, quando costituiti dovranno comunque essere armonizzati con gli scopi ed i compiti previsti e assegnati all'Ente Bilaterale Nazionale.

Art. 108 - Disposizioni finali - Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente accordo le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

ALLEGATI AL PRESENTE CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE

- A- Tabelle costi
- B- Regolamento RSU
- C- Statuto ENBISIT
- D- Regolamento RLS
- E- Permessi per motivi personali e/o familiari
- F- Modulo verbale di recepimento (Art. 1)
- G- Accordo attuativo per l'Apprendistato
- H- Profili Professionali
- I- Contratto Apprendistato
- J- Richiesta parere apprendistato

ALLEGATO A TABELLE COSTI

TABELLA COSTI - ANNO 2017								
ELEMENTI DI COSTO	LIVELLO VII	LIVELLO VI	LIVELLO V	LIVELLO IV	LIVELLO III	LIVELLO II	LIVELLO I	QUADRO
Retribuzione mensile	1.000,00 €	1.030,00 €	1.098,00 €	1.170,00 €	1.290,00 €	1.405,00 €	1.595,00 €	1.798,00 €
Divisore Mensile	200	196	173	173	173	173	173	
RETRIBUZIONE ORARIA	5,00 €	5,26 €	6,35 €	6,76 €	7,46 €	8,12 €	9,22 €	
Retribuzione Base Annuata	13.000,00 €	13.390,00 €	14.274,00 €	15.210,00 €	16.770,00 €	18.265,00 €	20.735,00 €	23.374,00 €
Indennità di Funzione								1.800,00 €
Premio Forfait EGR	0,00 €	1.229,40 €	1.086,60 €	1.086,60 €	1.086,60 €	1.086,60 €	1.086,60 €	1.086,60 €
Ferie	1.000,00 €	1.030,00 €	1.098,00 €	1.170,00 €	1.290,00 €	1.405,00 €	1.595,00 €	1.798,00 €
Permessi	520,00 €	546,53 €	660,07 €	703,35 €	775,49 €	844,62 €	958,84 €	1.080,88 €
Retribuzione Media Annuata	14.520,00 €	16.195,93 €	17.118,67 €	18.169,95 €	19.922,09 €	21.601,22 €	24.375,44 €	29.139,48 €
RETRIBUZIONE ORARIA LORDA CONGLOBATA	6,05 €	6,89 €	8,20 €	8,70 €	9,54 €	10,35 €	11,67 €	13,96 €

ONERI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI								
INPS (28,98%)	4.207,90 €	4.693,58 €	4.960,99 €	5.265,65 €	5.773,42 €	6.260,03 €	7.064,00 €	8.444,62 €
INAIL (0,4% solo per il rischio elettrico)	580,80 €	647,84 €	684,75 €	726,80 €	796,88 €	864,05 €	975,02 €	1.165,58 €
TOTALE CON ONERI PREVIDENZIALI E ASSICURATIVI	19.308,70 €	21.537,35 €	22.764,41 €	24.162,40 €	26.492,40 €	28.725,31 €	32.414,47 €	38.749,68 €
Trattamento Fine Rapporto	1.075,56 €	1.199,70 €	1.268,05 €	1.345,92 €	1.475,71 €	1.600,09 €	1.805,59 €	2.158,48 €
Rivalutazione T.F.R. (2,224907%)	23,93 €	26,69 €	28,21 €	29,95 €	32,83 €	35,60 €	40,17 €	48,02 €
Contributo Ente Bilaterale (1,2%)	231,70 €	258,45 €	273,17 €	289,95 €	317,91 €	344,70 €	388,97 €	465,00 €
Fondo Previdenza Integrativa	60,00 €	60,00 €	60,00 €	60,00 €	60,00 €	60,00 €	60,00 €	60,00 €
COSTO MEDIO ANNUO	20.699,89 €	23.082,19 €	24.393,84 €	25.888,22 €	28.378,85 €	30.765,70 €	34.709,20 €	41.481,18 €
Costo Orario senza Incidenze IRAP/IRES	8,62 €	9,83 €	11,68 €	12,40 €	13,59 €	14,73 €	16,62 €	19,87 €
Incidenza IRAP (3,9%)	807,30 €	900,21 €	951,36 €	1.009,64 €	1.106,78 €	1.199,86 €	1.353,66 €	1.617,77 €
Incidenza IRES (27,5% IRAP)	222,01 €	247,56 €	261,62 €	277,65 €	304,36 €	329,96 €	372,26 €	444,89 €
Costo Medio Annuo + Incidenze	21.729,19 €	24.229,95 €	25.606,83 €	27.175,51 €	29.789,99 €	32.295,53 €	36.435,11 €	43.543,83 €
COSTO MEDIO ORARIO	9,05 €	10,32 €	12,26 €	13,02 €	14,27 €	15,47 €	17,45 €	20,85 €

ORARIO DI LAVORO	46 H X 52,2S	45 H X 52,2S	40 H X 52,2S
Ore teoriche	2401,2	2349	2088
<i>Ore non lavorate per:</i>			
Ferie (26 giorni)	200	196	173
Permessi retribuiti	104	104	104
Totale ore mediamente non lavorate	304	300	277
Ore mediamente lavorate	2.097	2.049	1.811

ALLEGATO B REGOLAMENTO RSU

ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

tra

UGL TERZIARIO e AISS – FEDERTERZIARIO

Roma 28 Gennaio 2011

PREMESSA

Il presente Accordo assume la disciplina generale in materia di Rappresentanze Sindacali Unitarie, contenuta nel Protocollo stipulato fra Governo e Parti Sociali il 23 Luglio 1993.

Esso soddisfatta l'esigenza di darsi un quadro di regole certe e praticabili cui tutti, in una situazione di "pluralismo" sindacale quale l'attuale, devono riferirsi, in ordine alla elezione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie ed alla legittimazione a concludere contratti collettivi in rappresentanza delle aziende dei lavoratori interessati.

L'andamento occupazionale del settore e le problematiche indotte richiedono una svolta culturale, contrattuale ed organizzativa.

In ogni caso le parti hanno inteso disciplinare il funzionamento delle rappresentanze sindacali nell'ambito delle vigenti relazioni sindacali.

ART. 1 - Premessa

Il presente accordo vale quale disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, per effetto di quanto previsto dal protocollo sottoscritto il 23 Luglio 1993 tra il Governo e le parti sociali.

PARTE PRIMA

COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

(R.S.U.)

ART. 2 - Ambito ed iniziativa per la costituzione

Nelle aziende e nelle unità operative che occupino più di 115 dipendenti, può darsi luogo alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie, sulla base di liste presentate ad iniziativa delle organizzazioni sindacali firmatarie del Protocollo del 23 Luglio 1993, nonché del presente accordo e del CCNL applicato.

Hanno altresì potere d'iniziativa a presentare liste le associazioni, diverse dalle organizzazioni sindacali suddette, purché formalmente costituite in sindacato con un proprio statuto ed atto costitutivo, ed a condizione che:

- a) raccolgano il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto;
- b) accettino espressamente e formalmente il contenuto del presente accordo.

La costituzione delle R.S.U. nell'ambito delle unità operative, non ha alcun riflesso sulla possibilità di utilizzo dei lavoratori, compresi gli eletti nella R.S.U., in altre unità operative, poiché tale struttura non coincide con l'unità produttiva di cui all'art.13 Legge 300/70; l'utilizzo dei lavoratori potrà avvenire nel rispetto delle specifiche normative della contrattazione collettiva del settore.

ART. 3 - Designazione liste

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

ART. 4 - Composizione delle R.S.U.

Alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie si procede per due terzi dei seggi, mediante elezione a scrutinio segreto, da parte di tutti i lavoratori aventi diritto al voto tra liste concorrenti alla competizione elettorale.

La parte riferita al rimanente terzo viene assegnata alle liste presentate dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato, ed alla sua copertura si procede in proporzione al voto ricevuti nei due terzi.

ART. 5 - Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della R.S.U., il numero dei seggi sarà ripartito – secondo il criterio della proporzionale puro – in relazione ai voti conseguiti dalle liste concorrenti.

La quota del residuo terzo dei seggi sarà attribuita in base al criterio di composizione della R.S.U. previsto dall'art. 4, 2° comma, del presente accordo.

Qualora due o più liste ottengano lo stesso numero di preferenze e, attraverso il sistema di calcolo non sia possibile attribuire il seggio o i seggi, si procederà al ballottaggio con nuova votazione nel collegio elettorale e risulterà attribuito il/i seggio/i che avrà/avranno ottenuto il maggior numero di voti in base al criterio di cui al primo comma.

Qualora due o più candidati della stessa lista ottengano lo stesso numero di voti di preferenza, la designazione sarà data al candidato che abbia maggiore anzianità di iscrizione al sindacato presso l'Istituto.

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

ART. 6 - Composizione delle liste

Le OO.SS. saranno impegnate, compatibilmente con le peculiari caratteristiche dei settori interessati, a garantire l'adeguamento della rappresentanza ai mutamenti tecnico-organizzativi e socio-professionali nei collegi elettorali.

Nella composizione delle liste sarà perseguita un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

Considerata la composizione occupazionale delle aziende, le organizzazioni sindacali definiscono collegi elettorali al fine di assicurare una corretta ed equilibrata rappresentanza ai ruoli tecnici ed amministrativi, compresi i quadri.

ART. 7 - Numero dei componenti R.S.U.

Fermo restando quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto b) vincolo della parità di costi per aziende, il numero delle R.S.U. sarà così determinato:

In fase di prima applicazione e comunque per un periodo non superiore alla vigenza del presente accordo, il numero dei componenti le R.S.U. in ciascuna azienda o unità operativa sarà determinato a titolo sperimentale nel seguente modo:

- a) 3 rappresentanti da 16 a 50 dipendenti;
- b) 4 rappresentanti da 51 a 90 dipendenti;
- c) 6 rappresentanti da 91 a 120 dipendenti;
- d) 8 rappresentanti da 121 a 200 dipendenti;
- e) 9 rappresentanti da 201 a 300 dipendenti;
- f) 11 rappresentanti da 301 a 600 dipendenti;
- g) 13 rappresentanti da 601 a 900 dipendenti;
- h) 15 rappresentanti da 901 a 1200 dipendenti.

Nelle aziende e nelle unità operative che occupano più di 1200 dipendenti la R.S.U. è incrementata di due rappresentanti ulteriori ogni 1000 dipendenti.

Le parti si incontreranno alla scadenza del presente accordo per verificare l'opportunità della riconferma della fase sperimentale di cui al secondo comma.

ART. 8 - Diritti, tutele, permessi sindacali e modalità di esercizio

I componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. e dei C.d.A. laddove previsti dai contratti collettivi, nella totalità dei poteri e nell'esercizio dei diritti, permessi e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo III della legge 300/70.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle Organizzazioni Sindacali dal CCNL o accordi collettivi di diverso livello in materia di diritti, permessi e libertà sindacali.

Il monte ore delle assemblee va inteso come possibile utilizzo a livello esclusivamente di istituto o di singola unità e quindi non cumulabile tra diverse unità operative di una stessa azienda.

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

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

ART. 9 - Compiti e funzioni

Le OO.SS. esercitano il loro potere contrattuale secondo le competenze e le prerogative che sono loro proprie, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto del confronto con le controparti.

Le R.S.U. aziendali, rappresentative dei lavoratori in quanto legittimate dal loro voto e in quanto legittimate dal loro voto e in quanto espressione dell'articolazione organizzativa dei sindacati categoriali e delle confederazioni svolgono, unitamente alle OO.SS. le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale secondo le modalità definite nel CCNL nonché in attuazione delle politiche confederali delle OO.SS. di categoria. Poiché esistono interdipendenze oggettive sui diversi contenuti della contrattazione ai vari livelli, l'attività sindacale affidata alla rappresentanza aziendale presuppone perciò il coordinamento con livelli esterni della organizzazione sindacale.

ART. 10 - Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della R.S.U. restano in carica 36 mesi e possono essere rieletti nelle successive elezioni.

La R.S.U. uscente, provvederà ad indire le elezioni, mediante comunicazione dea affiggere negli appositi spazi riservati all'attività sindacale che l'istituto metterà a disposizione delle R.S.U. e da inviare alla direzione aziendale.

Le elezioni di rinnovo dovranno avvenire entro i 30 giorni precedenti alla scadenza di 36 mesi.

In caso di mancato rinnovo alla scadenza prevista, le strutture unitarie di categoria di grado superiore a quello territoriale interessato intervengono per promuovere il rinnovo stesso.

Entro un periodo di 30 giorni dalla scadenza dei 36 mesi si indicano le elezioni per il rinnovo delle R.S.U. sulla base delle modalità stabilite dal presente accordo e delle relative norme attuative precedentemente utilizzate. Trascorso tale termine le R.S.U. si considera automaticamente decaduta.

In caso di dimissioni di un componente la R.S.U., lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Le dimissioni dei componenti le R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza delle R.S.U., con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

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

A maggioranza assoluta (50% + 1) del collegio elettorale i lavoratori possono revocare il mandato a componenti o alla totalità delle R.S.U. La revoca deve essere formalizzata con voto a scrutinio segreto in assemblea, ove partecipino almeno

i due terzi dei lavoratori del collegio interessato. La convocazione dell'assemblea del collegio nei limiti del monte ore previsto dal CCNL deve essere richiesta da non meno di un terzo dei lavoratori componenti il medesimo collegio.

ART. 12 - Clausola di salvaguardia

Le Organizzazioni Sindacali dotate dei requisiti di cui all'art. 19 Legge 20.5.1970 n.300 e successive modificazioni che siano firmatarie del presente accordo o che, comunque, aderiscono alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione delle R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A e/o C.d.A. ai sensi della norma sopra citata e dichiarano automaticamente decadute le R.S.A. precedentemente costituite, al momento della costituzione della R.S.U.

PARTE SECONDA

DISCIPLINA DELLA ELEZIONE DELLA R.S.U.

ART. 13 - Validità delle elezioni – Quorum

Le Organizzazioni Sindacali 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 il diritto di votare tutto il personale tecnico-operativo e amministrativo, ivi compresi i quadri, non in prova alla data di delle elezioni, e con contratto a tempo indeterminato.

Ferma restando l'eleggibilità di tutto il personale non in prova, o a termine di cui al comma precedente, possono essere candidati nelle liste elettorali anche i lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto di assunzione consente, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri del Comitato elettorale.

Art. 15 - Presentazione delle liste

Le Organizzazioni Sindacali che intendono concorrere alle elezioni, purché in possesso dei requisiti richiesti dal presente accordo all'art. 1, devono presentare le liste dei candidati al Comitato elettorale, almeno dieci giorni prima della data fissata per le elezioni.

Il Comitato elettorale avrà cura di portare a conoscenza dei lavoratori le liste dei candidati mediante affissione negli appositi spazi riservati all'attività sindacale.

ART. 16 - Comitato elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, viene costituito un Comitato elettorale. Per la composizione dello stesso ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente, non candidato.

ART. 17 - Compiti del Comitato Elettorale

Il Comitato elettorale ha il compito di:

- a) ricevere la presentazione delle liste;
- b) immediatamente dopo la sua completa costituzione, deliberare su ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste ai requisiti previsti dal presente accordo;
- c) verificare la valida presentazione delle liste;
- d) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività;
- e) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- f) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- g) proclamare i risultati delle elezioni comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

ART. 18 - Scrutatori

È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale scelto fra i lavoratori elettori non candidati. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

ART. 19 - Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e 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 e se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

ART. 21 – Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda. L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

ART. 22 - Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dal Comitato elettorale, previo accordo con la direzione dell'azienda in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, assicurando il normale svolgimento dell'attività. Qualora ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto. Nelle aziende con più unità operative le votazioni avranno luogo di norma contestualmente. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione affissa all'albo, almeno otto giorni prima della data delle votazioni.

ART. 23 - Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 5 e da un Presidente, nominato dal Comitato elettorale.

ART. 24 - Attrezzatura del seggio elettorale

A cura del Comitato elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all'apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

ART. 25 - Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

ART. 26 - Compiti del Presidente

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

ART. 27 - Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi. Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente di seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato -unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) al Comitato elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

Il Comitato elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida delle R.S.U. sarà conservato secondo accordi tra il Comitato elettorale e la direzione dell'azienda in modo da garantire l'integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato del Comitato elettorale e di un delegato della Direzione.

ART. 28 - Ricorsi al Comitato elettorale

Il Comitato elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti del Comitato stesso.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si conferma l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma ed il Comitato ne dà atto nel verbale di cui sopra. Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, il Comitato elettorale deve promuovere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale pervenuto.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso sempre a cura del Comitato elettorale, all'Associazione imprenditoriale territoriale, che a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'istituto.

ART. 29 - Comitato dei garanti

Contro le decisioni del Comitato elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto a livello provinciale da un membro designato da ciascuna delle OO.SS. presentatrici delle liste. Interessate al ricorso, da un rappresentante dell'Associazione imprenditoriale di appartenenza, ed è presieduto dal direttore dell'UPLMO o da un suo delegato.

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

ART. 30 - Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.

La nomina, a seguito di elezione di componenti della R.S.U., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla direzione dell'azienda per il tramite della Organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle OO.SS..

ART. 31 - Adempimenti della Direzione dell'Istituto

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

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 i 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.

ALLEGATO C ROGITO ENBISIT REP. 413/280

ENBISIT - STATUTO

Ente Nazionale Bilaterale Italiano Sicurezza Investigazioni e Tutela - ENBISIT

Costituzione

ART. 1 - Ai sensi dell'Art. 11 del C.C.N.L. per Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di Agenzie di Sicurezza sussidiaria non armata e degli Istituti Investigativi (Controllo attività spettacolo-intrattenimento - Commerciali - Fieristiche - Servizi di accoglienza, guardiana e monitoraggio aree) stipulato da A.I.S.S. Associazione Italiana Sicurezza Sussidiaria e Confederazione Federterziario Federazione Italiana del Terziario, dei Servizi, del Lavoro Autonomo, della Piccola Impresa Industriale, Commerciale e Artigiana, per conto delle Organizzazioni associate - da una parte - dalla UGL - Unione Generale del Lavoro Federazione

Nazionale Terziario - dall'altra - è costituito l'"Ente Nazionale Bilaterale Sicurezza Investigazioni e Tutela" in sigla "ENBISIT".

Possono far parte dell'ENBISIT tutte le Organizzazioni firmatarie di C.C.N.L. aderenti ad A.I.S.S. o a Federterziario e le Federazioni aderenti alla UGL.

Natura

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

Durata

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

Sede

ART. 4 - L'ENBISIT ha sede in Roma, Corso Duca di Genova n.253.

Previo accordo tra le parti potranno essere istituite altre sedi o sportelli.

Scopi

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

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

In particolare ENBISIT può:

1 - organizzare iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale, formazione continua, anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;

2 - attivare un fondo nazionale a sostegno della formazione.

Le imprese associate e/o adottanti il CCNL si impegnano al versamento di una quota come prestabilito dal CCNL stesso. ENBISIT si riserva la facoltà di richiedere altre quote a sostegno della formazione che saranno definite di volta in volta in rapporto al programma formativo definito ed in relazione ad eventuali risorse;

3 - attivare iniziative finalizzate al sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro, ovvero a finanziare corsi di riqualificazione per il personale interessato da tali provvedimenti;

4 - promuovere interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipino ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale a favore dei lavoratori;

5 - ricercare e istituire forme di mutualità dei settori al fine di migliorare le opportunità e le esigenze di tutela in caso di malattia dei lavoratori;

6 - attuare le iniziative più opportune affinché dagli Organi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del settore;

7 - istituire l'Osservatorio Nazionale del Mercato del Lavoro, come strumento per lo studio delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, realizzando una fase di esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio ed a consentire la stima dei fabbisogni occupazionali;

8 - verificare la possibilità di certificare i contratti di lavoro in conformità con la Legge 30/2003 - D.L.vo 276/2003 e Legge 183/2010 "Collegato Lavoro". L'attività e i dati sulla certificazione sarà utile alle parti per lo sviluppo di una contrattazione di primo e secondo livello che risponda sempre al meglio alle esigenze e condizioni dei settori di riferimento;

9 - inviare, ricevere ed archiviare i documenti sia in formato cartaceo che multimediale, per i fini di assistenza agli associati;

10 - fornire assistenza contrattuale nella redazione di contratti d'appalto e/o di lavoro in tutte le forme in ottemperanza da quanto previsto dal nostro ordinamento giuridico;

11 - fornire assistenza in vertenze di lavoro individuali e plurime ivi compresa la collaborazione tecnico operativa con le associazioni del contratto di riferimento;

12 - istituire una Commissione Nazionale di Conciliazione per avviare un sistema conciliativo che favorisca la crescita dei rapporti contrattuali;

13 - instaurare accordi con professionisti per l'assistenza Legale - Fiscale - Lavoro e quant'altro di utilità agli associati;

14 - fornire assistenza nell'accesso ai fondi comunitari, nazionali e regionali o bilaterali al fine di migliorare le capacità di investimento e la professionalità dei collaboratori degli associati;

15 - favorire la collaborazione e l'associazionismo anche temporaneo tra gli associati al fine di migliorare la loro capacità di risposta alle richieste del mercato e gestire la forte flessibilità del settore;

16 - sviluppare adeguati servizi in materia di sicurezza nei luoghi e negli ambienti di lavoro;

17 - sviluppare l'attività e gli strumenti relativi al Welfare integrativo in generale;

18 - regolamentare l'apprendistato e costituire apposite commissioni con competenza specifica in materia;

19 - svolgere opera di coordinamento, supporto, monitoraggio e sorveglianza nei confronti degli organismi paritetici territoriali eventualmente costituiti.

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

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

Attività

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

1. della propria struttura tecnica;

2. delle altre strutture paritetiche costituite ai sensi del C.C.N.L. di cui all'articolo 1;

3. di soggetti pubblici e privati competenti in materia.

L'Ente, nel campo dell'Orientamento e della Formazione Professionale potrà: progettare, organizzare e gestire la Formazione Professionale, quali interventi di pre-qualificazione, qualificazione, riqualificazione, specializzazione, perfezionamento, aggiornamento e riconversione realizzati anche con sistemi che utilizzano metodologia di presenza e/o a distanza, per singoli o in gruppo, in tutti i suoi aspetti.

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

a. giovani inoccupati o disoccupati da avviare nel settore, ivi compresi i lavoratori immigrati;

b. giovani neo diplomati e neo laureati;

c. giovani titolari di contratti di apprendistato e d'inserimento;

d. imprenditori e operatori del settore;

e. personale (operai, impiegati tecnici e quadri) dipendenti da imprese;

f. manodopera femminile per facilitarne l'inserimento nel settore;

g. lavoratori in lista di mobilità.

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

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

a. lavoratori che si inseriscono per la prima volta nel settore;

b. lavoratori assunti con contratto di apprendistato o d'inserimento;

c. tecnici capi squadra, coordinatori e preposti;

d. lavoratori occupati;

e. rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

f. coordinatori in materia di sicurezza e salute;

g. responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

Nel campo della sicurezza l'Ente:

a. suggerisce l'adozione di iniziative dirette:

- allo svolgimento dei corsi di prevenzione per le persone preposte all'attuazione della normativa antinfortunistica;

- all'introduzione e sviluppo dell'insegnamento delle discipline prevenzionali nell'ambito della formazione professionale;

- all'attuazione di interventi informativi e formativi in materia di sicurezza e salute;

b. promuove iniziative per la diffusione anche nei luoghi di lavoro di materiale di propaganda sui temi della sicurezza e della salute;

c. svolge i compiti di conciliazione delle controversie di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 9-4-2008 n. 81;

d. svolge funzioni di orientamento e di promozione di iniziative normative nei confronti dei lavoratori;

e. provvede alla istituzione e conservazione di un "elenco" dei nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

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

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

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

- realizzare studi di fattibilità, progetti di analisi e ricerche in campo socio-economico, sulla formazione e sulla sicurezza;

- organizzare stages, seminari, conferenze, convegni e dibattiti culturali;

- promuovere la stampa di libri, quaderni, opuscoli, dispense, giornali, riferiti all'orientamento e formazione professionale, alla sicurezza e alla salute nei luoghi di lavoro, nonché alla Ricerca e alla Sperimentazione in materia di formazione e sicurezza.

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

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

Soci e Beneficiari

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

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

È esclusa la temporaneità della partecipazione dell'associato alla vita associativa.

Finanziamento

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

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

Gli eventuali utili ed avanzi di gestione saranno impiegati per la realizzazione delle attività istituzionali ed a quelle ad esse direttamente connesse.

È vietata la distribuzione anche indiretta, di utili o avanzi di gestione ovvero di fondi o riserve durante la vita dell'ente, a meno che la destinazione o la distribuzione non siano imposte per legge o siano effettuate a favore di altre organizzazioni che per legge, statuto e regolamento fanno parte della medesima ed unitaria struttura.

Organi dell'ENBISIT

ART. 9 - Sono organi dell'ENBISIT:

- a. L'Assemblea.
- b. Il Presidente.
- c. Il Consiglio Direttivo.
- d. Il Collegio dei Sindaci se nominato.

Assemblea

ART. 10 - L'Assemblea è composta - in modo paritetico dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dalle Organizzazioni dei datori di lavoro - da n. 6 membri nominati:

- a. n. 2 dall'A.I.S.S.;
- b. n. 1 da Federterziario;
- c. n. 3 dalla UGL Terziario.

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

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

Il nuovo delegato durerà in carica fino alla scadenza del mandato di quello sostituito.

ART. 11 - Spetta all'Assemblea:

- a - nominare i componenti del Consiglio Direttivo;
- b - provvedere alla approvazione dei bilanci consuntivi e preventivi dell'ENBISIT;
- c - autorizzare i provvedimenti amministrativi e giudiziari proposti dal Consiglio Direttivo nell'interesse dell'ENBISIT;
- d - approvare i verbali delle proprie riunioni;
- e - svolgere tutte le altre attività ad essa demandate dal presente Statuto.

È compito dell'Assemblea approvare il bilancio consuntivo e preventivo di ENBISIT e le relative linee programmatiche e di sviluppo predisposte dal Consiglio Direttivo.

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

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

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

La convocazione dell'Assemblea è effettuata mediante avviso scritto da recapitarsi anche tramite fax e/o e-mail almeno cinque giorni prima di quello fissato per la riunione, al domicilio comunicato a tal fine da ciascun associato.

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

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

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

Ciascun membro ha diritto ad un solo voto.

Il Presidente

ART. 13 - Il Presidente dell'ENBISIT è la persona nominata dall'Assemblea, e rimane in carica alla pari degli altri componenti del Consiglio Direttivo.

Spetta al Presidente dell'ENBISIT:

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

Il Presidente ha la firma sociale.

Il Vice Presidente

ART. 14 - Il Vice Presidente dell'ENBISIT è la persona che viene nominata dal Consiglio Direttivo e rimane in carica alla pari del Presidente.

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

Il Consiglio Direttivo

ART. 15 - Il Consiglio Direttivo si compone di 4 (quattro) componenti compresi il Presidente ed il Vice Presidente, nominati dall'Assemblea.

ART. 16 - Spetta al Consiglio Direttivo:

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

Funzionamento del Consiglio Direttivo

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

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

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

Le riunioni sono presiedute dal Presidente dell'ENBISIT.

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

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

Ciascun membro ha diritto ad un solo voto.

Il Collegio dei Sindaci

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

Il Patrimonio

ART. 19 - Le disponibilità dell'ENBISIT sono costituite dall'ammontare dei contributi di cui al precedente articolo 7, dagli interessi attivi maturati sull' ammontare dei contributi stessi e dagli interessi di mora per ritardati versamenti.

È facoltà del Consiglio Direttivo richiedere eventuali nuove quote per il sostegno dell'ENBISIT e/o per iniziative specifiche a una parte degli associati.

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

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

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

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

Gestione dell'ENBISIT

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

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

Bilancio dell'ENBISIT

ART. 21 - Gli esercizi finanziari dell'ENBISIT hanno inizio il primo gennaio e termineranno il 31 dicembre di ciascun anno.

Alla fine di ogni esercizio il Consiglio Direttivo provvede alla redazione del bilancio consuntivo riguardante la gestione dell'ENBISIT e del bilancio preventivo.

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

Liquidazione dell'ENBISIT

ART. 22 - La messa in liquidazione dell'ENBISIT è disposta, su conforme deliberazione delle Organizzazioni stipulanti di cui all' articolo 1 nei seguenti casi:

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

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

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

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

Il patrimonio netto risultante dai conti di chiusura della liquidazione sarà devoluto a Fondi e Associazioni a sostegno delle agenzie e Lavoratori, o a fini di pubblica utilità, salvo diversa destinazione imposta dalla legge.

Modifiche statutarie

ART. 23 - Qualunque modifica al presente statuto, deve essere proposta dalle Organizzazioni Sindacali di cui all'articolo 1, e deliberata dall'Assemblea dell'ENBISIT, con votazione a maggioranza di due terzi dei componenti l'Assemblea stessa.

Controversie

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

Disposizioni finali

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

F.to: Giancarlo Bergamo

" Franco Cecconi

" Francesco Franco

" Dario Feroli - Notaio

ALLEGATO D

NORME PER L'APPLICAZIONE DEL D. LGS. 81/2008 PROTOCOLLO SINDACALE PER L'ATTUAZIONE DEL DISPOSTO DEL DECRETO LEGISLATIVO 81/2008

Premesso che, le parti ritengono la tutela e la sicurezza nei luoghi di lavoro una priorità assoluta della loro iniziativa, sulla quale proseguire un impegno comune.

Al fine di dare esito a quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 81/2008 e s.m.i., le parti considerano indispensabile sviluppare una politica per la prevenzione e per l'attuazione delle norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, attraverso l'istituzione e la valorizzazione diffusa delle Rappresentanze Territoriali dei lavoratori.

A tale proposito, concordano che le imprese nel loro complesso, cioè l'imprenditore ed i lavoratori dipendenti che aderiscono al presente CCNL e che non abbiano rappresentanze a livello provinciale e/o territoriale, possono avvalersi degli RLS Territoriali.

TITOLO 1° - AZIENDE SINO A 15 DIPENDENTI

1) - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

L'individuazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) avverrà mediante elezione tra tutti i dipendenti dell'azienda durante un'assemblea appositamente convocata con questo esclusivo argomento all'ordine del giorno.

2) - Elezioni del RLS

Il RLS è eletto con il sistema del voto uninominale per liste contrapposte. Godono del diritto al voto tutti i lavoratori indipendentemente dal contratto di lavoro ad essi applicato - a tempo determinato, indeterminato, formazione lavoro. Sono eleggibili solo i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

3) - Durata del mandato

Il mandato di RLS ha durata triennale con possibilità di rielezioni.

4) - Formazione RLS

Per la formazione degli RLS nelle aziende sino a 15 dipendenti valgono le norme di cui al successivo TITOLO 3°.

5) - Permessi retribuiti per la formazione

Per la formazione basilica il RLS avrà a disposizione il numero di ore annue di permesso retribuito previsto dalla normativa vigente. Nel caso di successive rielezioni il RLS non potrà usufruire del presente punto.

6) - Permessi retribuiti per l'espletamento delle funzioni RLS

Le aziende metteranno a disposizione del RLS un numero di ore annue conformi alle disposizioni di legge di permessi retribuiti. Considerate le caratteristiche dimensionali delle aziende di cui al presente TITOLO l'utilizzo dei permessi retribuiti dovrà essere comunicato con almeno 3 giorni di preavviso.

7) - Rappresentate dei lavoratori per la Sicurezza Territoriale

È prevista la facoltà per i dipendenti di aziende sino a 15 lavoratori di demandare le funzioni del RLS ad un dirigente sindacale con funzioni di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nel Territorio (RLST), che svolgerà le medesime attribuzioni di legge del RLS per un insieme di aziende ricomprese in uno specifico territorio. Anche nelle ipotesi in cui non si proceda all'elezione dell'RLS previsto dai commi 3 e 4 del D. Lgs. 81/2008, le funzioni di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza sono esercitate dai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali. Il suo ruolo è disciplinato dall'art. 47 del D. Lgs. n. 81/2008. Il suo compito è quello di realizzare un'effettiva prevenzione dei rischi secondo quanto disposto dall'art. 48 del D. Lgs. n. 81/2008 e dalla contrattazione collettiva di riferimento. Così come disposto dall'art. 48, comma 8, del D. Lgs. n. 81/2008, la carica di RLST è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative.

8) - Applicazione D.Lgs. 81/2008

Il RLST è espressione dell'ENBISIT per l'applicazione del D.Lgs. 81/2008 per i contratti collettivi nazionali di lavoro.

9) - Dimensioni del territorio

L'ENBISIT designerà ogni RLST in ragione o del rapporto 1 RLST ogni 1000 (mille) addetti e/o 1 RLST sino ad un massimo di 250 imprese.

10) - Durata del mandato

La durata del mandato di nomina degli RLST avrà base triennale con possibilità di successive nuove designazioni.

11) - Clausola estensiva

È concessa alle aziende sino a 30 dipendenti, o ad unità produttive di pari grandezza, la facoltà di ricorrere alla designazione del RLST per l'applicazione dei disposti di Legge. Le aziende che ricorreranno alla presente opzione dovranno essere aderenti all'ENBISIT.

TITOLO 2° - AZIENDE CON PIÙ DI 15 DIPENDENTI

12) – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

Per le aziende e/o unità produttive con più di 15 dipendenti l'individuazione del RLS avverrà mediante elezione tra tutti i lavoratori occupati presso la stessa unità produttiva.

13) - Numero degli RLS

Il numero degli RLS da eleggere sarà di:

- aziende da 16 a 200 dipendenti 1 RLS;
- aziende da 201 a 500 dipendenti 3 RLS;
- aziende con più di 500 dipendenti 6 RLS.

14) - Monte ore per RLS

Per l'espletamento delle proprie mansioni è previsto l'utilizzo di un monte ore retribuito pari al numero di ore previste dalla normativa vigente.

15) - Garanzie per gli RLST

Ai RLST si applicano le garanzie previste dalla Legge n. 300/70 per i dirigenti di RSA.

16) - Modalità di elezione

Per l'elezione dell'RLS valgono le norme pattuite per l'elezione delle RSU di cui all'allegato B.

TITOLO 3° - SERVIZIO RLST (PROCEDURA E MODALITÀ DI EROGAZIONE)

Il Datore di Lavoro fornisce la comunicazione ai dipendenti i quali si riuniranno e stabiliranno la loro decisione finale che si riassume in tre alternative, non intercambiabili e/o cumulative tra loro:

1^ ALTERNATIVA – NOMINA INTERNA

Uno dei lavoratori, previa autocandidatura, verrà nominato tramite elezione diretta dai lavoratori a ricoprire il ruolo di Rappresentante interno.

I lavoratori redigeranno una lettera, sottoscritta all'unanimità, nella quale comunicano al datore di lavoro il nominativo del lavoratore nominato per ricoprire tale ruolo.

A carico dell'azienda spetta quindi sostenere i seguenti costi:

1. la formazione del RLS interno, consistente in un corso di 32 ore;
2. il corso annuale di aggiornamento pari a 4 ore per le aziende fino a 50 dipendenti e di 8 ore per le aziende con più di 50 dipendenti;
3. le giornate utilizzate dal lavoratore per frequentare il corso;
4. le ore di permessi retribuiti aggiuntivi per espletare la funzione per la quale è stato nominato (ore che variano in base alla tipologia aziendale e al numero di dipendenti in azienda);
5. il Datore di lavoro dovrà provvedere a comunicare la nomina del RLS all'INAIL ed ogni sua variazione;
6. il Datore di Lavoro dovrà provvedere a comunicare in tempi brevi all'Ente Bilaterale ENBISIT il nominativo del RLS interno fornendo copia:
 - della lettera sottoscritta all'unanimità dai lavoratori nella quale comunicano al datore di lavoro il nominativo del lavoratore nominato a ricoprire tale ruolo e possibili variazioni avvenute successivamente;
 - dell'attestato rilasciato a fine corso obbligatorio di 32 ore;
 - dell'attestato del corso di aggiornamento annuale effettuato dal RLS.

Tutta la documentazione di cui sopra dovrà essere allegata e conservata all'interno del DVR.

2^ ALTERNATIVA – NOMINA ESTERNA

I Lavoratori possono anche non accettare di svolgere il ruolo di RLS interno. Pertanto durante la riunione dichiareranno che nessuno di loro vuole ricoprire tale ruolo e faranno espressamente richiesta al datore di lavoro di rivolgersi all'ENBISIT e procedere così all'inoltro della richiesta della nomina esterna, con le modalità previste dall'Ente scrivente. Anche in questo caso deve essere redatta una comunicazione sottoscritta all'unanimità dai lavoratori nella quale DICHIARANO che nessuno di loro intende ricoprire il ruolo di RLS in azienda e nel contempo chiedono al Datore di Lavoro di provvedere ad una Nomina Esterna, aderendo pertanto al servizio erogato dall'Ente Bilaterale ENBISIT.

A carico dell'azienda spetta quindi sostenere i seguenti costi:

- Il Datore di Lavoro invierà formale richiesta (tramite modulo reperibile sul sito www.enbisit.it ed inviato con PEC)

all'Ente Bilaterale ENBISIT che gli venga assegnato un RLST – *Rappresentate territoriale dei lavoratori per la Sicurezza* - allegando anche la copia della lettera sottoscritta da tutti i lavoratori.

Pervenuta la richiesta i compiti in capo al Datore di lavoro sono conclusi. Spetterà all'Ente Bilaterale ENBISIT comunicare all'azienda il nominativo del RLST assegnatole il quale provvederà, almeno una volta all'anno, ad effettuare un sopralluogo presso la struttura e alla compilazione di una scheda che verrà controfirmata dal datore di lavoro o dal RSPP dell'azienda e da un lavoratore in rappresentanza dei colleghi.

È richiesto al RLST di incontrare durante il sopralluogo annuale almeno un lavoratore in rappresentanza dei colleghi. La scelta del lavoratore che dovrà partecipare al sopralluogo resta in capo ai lavoratori in accordo con il Datore di lavoro

Si precisa che il RLS e RLST sono VOLUTI e NOMINATI dai DIPENDENTI dell'azienda e non dal Datore di Lavoro e quindi sono da intendere come una figura sicuramente di collaborazione e piena disponibilità ad aiutare a risolvere i problemi inerenti la sicurezza sui luoghi di lavoro all'interno dell'azienda, ma l'attività del RLS/RLST non è da intendersi come una CONSULENZA.

Ricordiamo che la Nomina annuale del RLST e la Scheda DEVONO essere conservate dal Datore di Lavoro all'interno del DVR (Documento di Valutazione dei Rischi).

3^ ALTERNATIVA – NESSUNA NOMINA

I Lavoratori potranno DECIDERE ALL'UNANIMITÀ di NON VOLER ESSERE RAPPRESENTATI NÉ DA UN RLS INTERNO NÉ DA UN RLS Territoriale.

Anche in questo caso dovrà essere redatta una comunicazione sottoscritta all'unanimità dai lavoratori nella quale DICHIARERANNO che nessuno di loro vuole essere rappresentato e quindi liberano il Datore di lavoro da ogni adempimento ulteriore.

A carico dell'azienda spetterà a questo punto sostenere l'unico obbligo rimasto: inviare all'Ente Bilaterale ENBISIT (tramite modulo reperibile sul sito www.enbisit.it da inviare con PEC) la copia della lettera di MANCATA NOMINA DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA, sottoscritta da tutti i lavoratori.

Ricordiamo che la lettera di MANCATA nomina DOVRÀ essere conservata dal Datore di Lavoro all'interno del DVR (*Documento di Valutazione dei Rischi*). In caso di assunzioni successive alla data di redazione della lettera ogni nuovo assunto dovrà confermare la volontà di non essere rappresentato. Se verrà a mancare l'UNANIMITÀ si dovrà indire un nuovo incontro tra tutti i lavoratori e dovrà essere comunicata in modo formale la nuova decisione, sottoscritta sempre da tutti i lavoratori.

OGNI INTEGRAZIONE PER NUOVE ASSUNZIONI E/O PER NUOVA RIUNIONE DOVRANNO PERVENIRE IN COPIA VIA PEC ALLA SEGRETERIA DELL'ENTE BILATERALE ENBISIT.

Sulla mancata nomina teniamo altresì a precisare che le imprese che non hanno eletto un RLS interno o non hanno aderito al servizio di RLST esterno, la normativa prevede che l'azienda aderisca ad un apposito fondo presso l'INAIL (*al momento non ancora istituito*) per il sostegno alle PMI sulla formazione, ecc. Il Finanziamento al fondo consiste nel versamento di un contributo, da parte delle aziende, pari a 2 ore lavorative annue per ogni lavoratore. La responsabilità ricade quindi sull'azienda.

L'Ente Bilaterale ENBISIT condividerà le comunicazioni di nomina con gli Enti preposti alla sorveglianza della Sicurezza sui luoghi di lavoro territoriali e/o provinciali.

ALLEGATO E

PERMESSI PER MOTIVI PERSONALI E/O FAMILIARI

L'art. 4 della L. 8 marzo 2000 n. 53 (la cui disciplina è stata integrata dal regolamento di cui al DM 21 luglio 2000 n. 278, oltre che dalle norme di dettaglio previste dai contratti collettivi) prevede che i lavoratori possano fruire di permessi retribuiti e congedi per motivi personali specificamente previsti. Durante l'astensione dal lavoro i lavoratori conservano il posto di lavoro e al termine del periodo hanno diritto, salvo rinuncia espressa, di rientrare nella medesima unità produttiva o altra ubicata nello stesso comune e di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti. In sintesi, è previsto che il lavoratore possa godere di un permesso retribuito pari a tre giorni all'anno (nel corso dei quali non si conteggeranno festivi e non lavorativi) qualora si verifichi il decesso ovvero la grave infermità del coniuge (anche legalmente separato), di un parente entro il secondo grado (anche se non convivente) ovvero di un convivente (purché con stabile convivenza risultante da certificazione anagrafica).

Il lavoratore è tenuto al preavviso rispetto sia all'evento che dà titolo al permesso sia in riferimento ai giorni pianificati per l'astensione dalla prestazione lavorativa, nonché a fornire idonea certificazione; in ogni caso i permessi (o l'eventuale riduzione di orario alternativa) dovranno essere utilizzati entro il termine di sette giorni dalla data del decesso ovvero dall'insorgenza della grave infermità (o, ancora, dal momento in cui insorgano necessità di procedere a specifici interventi terapeutici).

Nel caso di permessi richiesti in occasione dell'insorgenza di gravi infermità, il lavoratore dovrà fornire idonea documentazione medica (si considera idonea la documentazione rilasciata dal medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o di struttura ad esso convenzionata, oltre che i certificati del medico di medicina generale, del pediatra di libera scelta o, ancora, della struttura sanitaria presso la quale sia avvenuto l'eventuale ricovero. In linea con quanto stabilito dal Ministero del Lavoro con Nota del 25 novembre 2008, n. 25/I/0016754 dovrà considerarsi "idoneo il certificato redatto dallo specialista dal quale sia possibile riscontrare sia la descrizione degli elementi costituenti la diagnosi clinica che la qualificazione medico legale in termini di grave infermità.", fermo restando che debba trattarsi di specialista operante presso strutture ospedaliere ovvero presso AA.SS.LL.) entro il termine di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa.

In tale caso è previsto altresì che il lavoratore, mediante una procedura azionata dal lavoratore stesso e che prevede il recepimento in accordo scritto, possa optare per il godimento, in alternativa al permesso, di riduzioni di orario per un monte ore complessivamente non inferiore ai giorni di permessi sostituiti. Ovviamente la riduzione potrà riguardare un numero di giorni superiore a tre, mentre è previsto un controllo del datore di lavoro circa l'evoluzione dell'infermità, in quanto il contratto prevede espressamente l'obbligo del lavoratore a riprendere servizio a tempo pieno qualora venga meno la ragione giustificatrice del permesso (la cadenza nella presentazione delle certificazioni all'uopo rilevanti dovrà essere disciplinata dall'accordo).

Permessi per visite specialistiche

La legge riconosce ai lavoratori dipendenti la possibilità di assentarsi dal lavoro per sottoporsi a visite mediche o per effettuare cure terapeutiche solo in situazioni ben determinate e nei casi di tossico dipendenza e di soggetti portatori di handicap. Nel settore privato, l'Inps individua modalità di cura che assicurano il diritto alla fruizione di permessi retribuiti. L'eventualità di visite mediche che non rientrano nelle ipotesi precedenti è invece regolata normalmente dai contratti collettivi e, talvolta, dalla prassi aziendale. Di solito, i lavoratori possono avvalersi dei permessi anche in forma oraria.

Nell'ipotesi in cui il lavoratore debba sottoporsi periodicamente (anche per lunghi periodi) a terapie ambulatoriali di natura specialistica, che determinano incapacità al lavoro, a questi periodi si applicano i criteri della "ricaduta della malattia". A tale scopo il medico deve barrare l'apposita casella sulla certificazione di malattia e, tra un trattamento e l'altro, non devono passare più di 30 giorni. Il lavoratore deve indicare i giorni previsti per la terapia a cui deve seguire la dichiarazione della struttura sanitaria in cui viene effettuata. Si tenga in ogni caso presente che tale procedura può essere utilizzata nel solo caso di visite specialistiche che abbiano un intervallo di tempo inferiore ai trenta giorni; in caso contrario il lavoratore potrà ricorrere a permessi (retribuiti o non retribuiti) a seconda delle previsioni legislative ovvero del proprio contratto collettivo (nazionale o aziendale), come illustrato in seguito.

Documenti necessari:

- Certificazione di malattia del proprio medico curante.
- Dichiarazione della struttura sanitaria.
- Documentazione medica.

ALLEGATO F

Verbale di Recepimento Aziendale del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di Agenzia di Sicurezza Sussidiaria e degli Istituti Investigativi e di Sicurezza (controllo attività spettacolo – intrattenimento – commerciali – fieristiche – servizi di accoglienza, guardiania e monitoraggio aree)

Addi
l'azienda/istituto
sita in
alla via n.....

a seguito di un confronto tra:

per la azienda/istituto..... il signor
per il signor

La azienda/istituto, preso atto del **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di Agenzia di Sicurezza Sussidiaria e degli Istituti Investigativi e di Sicurezza**, così come rinnovato in data tra le Associazioni Datoriali **AISS** (Associazione Italiana Sicurezza Sussidiaria) **FEDERTERZIARIO/CONFIMEA** (Confederazione Italiana del Terziario, dei Servizi, del Lavoro Autonomo, della Piccola Impresa Industriale, Commerciale e Artigiana/.....) e le Organizzazioni Sindacali **Federazione UGL Sicurezza Civile**, ai sensi del Titolo I – Validità e sfera di applicazione - art.1 Validità

DICHIARA

- di aderirvi e di recepirlo integralmente, accettandone le condizioni contenute e di darvi piena attuazione a partire dalla data di sottoscrizione del presente verbale di recepimento aziendale;
- di conferire mandato di rappresentanza alle associazioni firmatarie del presente verbale di recepimento aziendale.

Le parti firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di Agenzia di Sicurezza Sussidiaria e degli Istituti Investigativi e di Sicurezza del dichiarano che il presente verbale è conforme alle clausole del suddetto CCNL.

Copia del presente verbale sarà depositato, a cura della AISS/Federterziario presso la sede ENBISIT (Ente Nazionale Bilaterale Italiano Sicurezza Investigazioni e Tutela).

L.C.S.

FIRME:

Per azienda/istituto.....

Per rappresentanza

Consenso al trattamento dei dati

Ai sensi dell'art. 23, del Codice della Privacy, acconsento al trattamento dei miei dati personali, sensibili e giudiziari, secondo le finalità e con le modalità sopra indicate. Acconsento inoltre alla diffusione degli stessi dati quando tale diffusione sia necessaria per l'espletamento di un obbligo previsto dalla legge, da un regolamento, da una normativa comunitaria e comunque liberamente nell'ambito del nostro rapporto associativo (v. informativa sul retro del presente modulo di iscrizione).

Dichiaro inoltre di essere stato informato per iscritto e verbalmente dei diritti a me spettanti di cui al Titolo II articoli dal 7 al 10 del nuovo Codice della Privacy.

_____ li _____

ALLEGATO G
DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO
NEL SETTORE SICUREZZA SUSSIDIARIA E DEGLI ISTITUTI INVESTIGATIVI E DI SICUREZZA

Dichiarazione delle Parti

Le Parti si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero significative modifiche legislative sull'istituto dell'apprendistato a seguito della conclusione della trattativa sulla riforma del mercato del lavoro, si incontreranno per operare le opportune armonizzazioni.

SUB-ALLEGATO 1 - Profili Professionali

SUB-ALLEGATO 2 - Contratto di apprendistato

ALLEGATO H

SUB-ALLEGATO 1

PROFILI PROFESSIONALI - ACCORDO APPRENDISTATO – ENBISIT

Profili Professionali	Ore Formazione	Livello Finale	Durata
Approfondite conoscenze Tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze	110	II	24 mesi
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza Tecnico-pratica	90	III	24 mesi
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità Tecnico-pratiche	70	IV	24 mesi
Normali conoscenze ed adeguate capacità Tecnico-pratiche	50	V	24 mesi
Semplici conoscenze pratiche	30	VI	24 mesi
Semplici conoscenze pratiche	30	VII	24 mesi

ALLEGATO I

SUB-ALLEGATO 2

CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Società

Gent.ma Sig.ra/ Egr. Sig. _____

Via _____ n. _____

Città _____ Cap _____

Oggetto: Apprendistato professionalizzante

Facendo seguito alle intese intercorse, siamo lieti di comunicarLe la Sua assunzione con contratto di Apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 167 del 14 Settembre 2011, nonché dell'accordo in materia di apprendistato del 24/04/2012 di cui al CCNL presso la nostra società alle condizioni sotto descritte.

Costituzione del rapporto di lavoro e disciplina del rapporto di lavoro

Il presente rapporto di lavoro è disciplinato, oltre che dalle norme del codice civile e dal D.Lgs. n. 167/2011, anche dalle norme previste dal contratto collettivo nazionale per i dipendenti di Agenzie di Sicurezza Sussidiaria e degli Istituti Investigativi e di Sicurezza, nonché dalla contrattazione territoriale e aziendale applicabile ai rapporti di lavoro alle dipendenze della Società;

Patto di prova

Il periodo di prova è pari a n. giorni di effettiva prestazione lavorativa (60 o 45 secondo l'inquadramento). Durante il predetto periodo, e fino alla sua scadenza, ciascuna delle parti potrà risolvere il presente contratto mediante una comunicazione scritta, senza obbligo di preavviso.

Inquadramento e mansioni

Il Suo contratto di Apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento, attraverso la formazione sul lavoro e le acquisizioni delle necessarie competenze, della qualifica di _____;

Per il conseguimento della predetta qualifica, Lei sarà inquadrata nel livello _____°.

Luogo di assunzione e sede di lavoro

Il luogo di lavoro è stabilito presso la sede di _____;

Ella prende atto che, per la peculiarità della prestazione richiesta, potrà eseguire la stessa anche al di fuori del luogo di lavoro come sopra individuato e, con la sottoscrizione del presente contratto, si rende disponibile ad essere inviato in trasferta, per periodi temporanei, in ragione delle contingenti esigenze aziendali. In tali casi le verrà riconosciuto il trattamento economico previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali.

Ella si rende altresì disponibile di svolgere la proprio prestazione lavorativa temporaneamente in distacco.

Piano Formativo Individuale

Ella svolgerà le mansioni previste dall'allegato Piano Formativo Individuale e si atterrà alle condizioni e alle modalità di svolgimento del presente contratto previste dal piano formativo individuale.

Il datore di lavoro procederà alla registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita dall'apprendista nel libretto formativo del cittadino di cui all'art.2, c.1, lett.i) del D.Lgs. n. 276/2003 e al D.M.10/10/2005.

Tutor

Il Suo percorso formativo è declinato nell'allegato Piano Formativo Individuale che costituisce parte integrante del presente contratto; la Sig. _____ l'affiancherà, in qualità di tutor, durante l'intero svolgimento del rapporto di lavoro, con il compito di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio dell'attività lavorativa e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative esterne alla nostra azienda e la formazione sul lavoro.

Durata del Periodo formativo

Ai sensi del CCNL per le imprese del settore _____ la durata del periodo di apprendistato è fissata in anni _____ a decorrere dal _____.

Recesso e conferma

Al termine del periodo di formazione di cui al punto precedente, la Società potrà recedere dal rapporto di lavoro, comunicando per iscritto la proprio disdetta ai sensi dell'art. 2118 c.c., ovvero dal vigente CCNL di categoria;

Se nessuna delle parti eserciterà la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione il rapporto di lavoro subordinato a termo indeterminato.

Retribuzione

La retribuzione è stabilita dal contratto collettivo di lavoro applicato e dal relativo accordo di riordino dell'Apprendistato del, ovvero: (se trattasi di livello 5° o 6° indicare le percentuali; se trattasi di altri livelli indicare quella corrispondente ai 2 livelli inferiori)

Orario di lavoro

L'orario di lavoro è da considerare a tempo per n. ___ ore settimanali, ovvero per n. ___ ore al giorno per n. ___ giorni alla settimana, secondo la seguente articolazione:

- Nei giorni di dalle ore ___ alle ore ___ e/o dalle ore _____ alle ore _____; (orario mensile n.....ore, orario annuale n. ore)

Altre condizioni

Per quanto non previsto dal presente contratto di assunzione, troveranno applicazione le norme vigenti in materia e le norme contenute nel CCNL di categoria, nella sua parte economica e normativa cui rinviamo espressamente.

Iscrizione Libro unico

La informiamo che abbiamo iscritto il Suo nominativo nel Libro unico del lavoro, di cui all'art. 39, D.L. n. 112 del 25 giugno 2008. Le consegniamo, inoltre, copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro allegata al presente contratto di assunzione, che contiene tutte le informazioni previste dal D.Lgs. n. 152 del 26 maggio 1997.

Salute e sicurezza sul lavoro

Il datore di lavoro darà piena attuazione agli obblighi derivanti dalla vigente normativa in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, con particolare riferimento agli 9 obblighi previsti dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni e integrazioni, e comunicherà all'apprendista le eventuali misure necessarie per la tutela della salute e della sicurezza;

L'apprendista si impegna ad attenersi alle prescrizioni e alle direttive di prevenzione e protezione impartite, nonché a rendere tempestivamente note eventuali situazioni di anomalia o di anomalità che dovessero essere riscontrate in occasione delle prestazioni lavorative.

Obblighi e impegni del lavoratore

Il datore di lavoro è obbligato a prestare la propria attività lavorativa con regolarità e diligenza, nonché rispettando tutte le istruzioni e indicazioni che verranno fornite dal datore di lavoro o dalla persona incaricata dalla sua formazione.

L'apprendista è obbligato a frequentare con assiduità e diligenza i corsi e le iniziative di addestramento, di formazione e di insegnamento per lo svolgimento della formazione prevista dal piano formativo individuale.

L'apprendista si impegna a rispettare le norme di riservatezza relative alle informazioni e ai dati dei quali potrà venire a conoscenza anche solo in occasione dello svolgimento della prestazione lavorativa.

L'apprendista si impegna a rispettare la prassi e gli usi aziendali che si intenderanno conosciuti e integralmente accettati se l'apprendista non avanzerà specifiche eccezioni per iscritto entro il termine del periodo di prova.

L'apprendista dichiara di essere a conoscenza delle norme che disciplinano il procedimento disciplinare nonché le sanzioni e le violazioni disciplinari, secondo quanto previsto dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dal regolamento aziendale.

L'apprendista si impegna, al momento della cessazione del presente contratto, a restituire ogni bene e qualsiasi strumento, anche digitale, di proprietà o di titolarità del datore di lavoro di cui abbia avuto materiale disponibilità nello svolgimento del rapporto di lavoro.

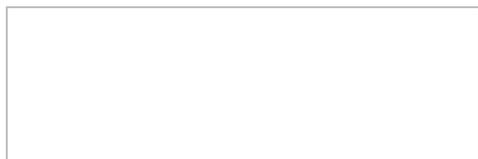
Privacy

In relazione ai diritti rispetto al trattamento dei dati personali, a norma dell'articolo del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, l'apprendista, preso altresì atto dell'informativa resagli ai sensi dell'articolo 13 del medesimo D.Lgs. n. 196/2003, avendo perfettamente noti i diritti riconosciutigli per effetto della specifica normativa in vigore, acconsente al trattamento dei dati personali per le finalità e nei limiti indicati nell'informativa, autorizzando la committente a trattarli, anche comunicandoli a terzi, in relazione agli adempimenti conseguiti al presente contratto.

Letto, firmato e sottoscritto

_____ li _____

ALLEGATO J



(SU CARTA INTESTATA AZIENDA)

Alla Commissione Pratiche Lavoro dell'ENBISIT
PEC: posta@pec.enbisit.it

**RICHIESTA DI PARERE DI CONFORMITÀ PER L'ASSUNZIONE
 CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

Ragione sociale dell'azienda: _____
 Titolare / Legale rappresentante: _____
 natura giuridica _____ matricola INPS _____
 con sede a _____ prov. _____ CAP _____
 Via/P.zza _____ n° _____
 Attività: _____ sede di assunzione _____
 Tel. _____ Fax _____ Cell. _____ E-mail _____
 PEC _____
 codice fiscale _____ P. IVA _____

La scrivente azienda chiede il rilascio del parere di conformità per l'assunzione di n. _____ apprendista/i.
 A tal fine dichiara che il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato è quello relativo al settore Sicurezza Sussidiaria e degli Istituti Investigativi e di Sicurezza.

Al riguardo, rappresenta che:

Forza lavoro impiegata nella/e unità produttive

Sede operativa	DIRIGENTI 1	QUADRI 2	Impiegati e Operai 3	TOTALE 4 (1+2+3)	Apprend.ti 5	Soci 6	Collabor.ri Familiari 7	TOTALE (4+5+6+7)

Rapporti di apprendistato già instaurati

1. Pareri di Conformità rilasciati dall'Ente N° _____
2. Assunzioni effettive N° _____
3. Pervenuti a scadenza o cessati nei 24 mesi precedenti la presente richiesta N° _____ *di cui:*
 - Cessati per dimissioni N° _____
 - Cessati per licenziamento giusta causa N° _____
 - Cessati per rifiuto apprendista alla trasformazione rapp. tempo indeterminato N° _____
 - cessati e non trasformati per altri motivi N° _____
 - trasformati a tempo indeterminato N° _____
 - cessati per risoluzione consensuale N° _____
4. Mai assunti N° _____

Nei precedenti 24 mesi sono stati mantenuti in forza apprendisti corrispondenti a non meno del 20% dei rapporti cessati nel suddetto periodo.

L'azienda dichiara che provvederà alla formazione di base trasversale e tecnico professionale ai sensi di quanto disposto e previsto rispettivamente dalle vigenti disposizioni in materia e dagli Accordi delle parti sociali e da eventuale legge regionale.

L'impresa dichiara di rispettare integralmente il vigente CCNL per i dipendenti di Agenzia di Sicurezza Sussidiaria e degli Istituti Investigativi e di Sicurezza comprese le relative disposizioni contributive di assistenza contrattuale e di

finanziamento dell'Ente Bilaterale ENBISIT e di assolvere agli obblighi legislativi in materia di lavoro, di contribuzioni obbligatorie di legge e di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Si allega alla presente domanda il Piano Formativo Individuale Generale concernente il/i contratto/i di apprendistato professionalizzante in questione, secondo le disposizioni previste dalle normative e dal CCNL.

_____, li _____

L'azienda

VISTO DI CONFORMITÀ DELLA COMMISSIONE PARITETICA PROVINCIALE

La Commissione Paritetica dell'Ente Bilaterale ENBISIT, vista la presente richiesta, esprime, in ordine alla stessa, il proprio parere di:

CONFORMITÀ

NON CONFORMITÀ

Comunicazioni della Commissione: _____

Roma, _____

COMMISSIONE	
<i>Parte Sindacale</i>	<i>Parte Datoriale</i>
_____	_____
_____	_____
_____	_____

N.B.: il presente parere ha validità di 90 giorni decorrenti dalla data di rilascio.

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si compone di n. 64 pagine compresa la presente per l'apposizione delle firme.

LETTO, ACCETTATO E SOTTOSCRITTO IN ROMA, IL 31/05/2017.

A.I.S.S. – ASSOCIAZIONE ITALIANA SICUREZZA SUSSIDIARIA

(F.to: Franco Cecconi, Presidente AISS)

FEDERTERZIARIO CONFEDERAZIONE

(F.to: Francesco Franco, Presidente Federterziario Confederazione)

CONFIMEA CONFEDERAZIONE

(F.to: Aldo Romanini, Vice Presidente Confimea Confederazione)

C.F.C., CONFEDERAZIONE FEDERTERZIARIO-CONFIMEA

(F.to: Roberto Nardella, Presidente Confederazione CFC)

FEDERAZIONE NAZIONALE UGL SICUREZZA CIVILE

(F.to: Enrico Doddi, Segretario Nazionale Federazione UGL Sicurezza Civile)
