Art. 48 – Trattamento normativo

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

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

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

Art. 49 – Trattamento economico

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

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

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

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

1) II livello
   Dopo 17 mesi passaggio dal III al III super
   Dopo ulteriori 17 mesi passaggio al II° livello.

2) Per i seguenti livelli: III° super, III, IV super, IV (diverso dalla GPG):
   Dopo 12 mesi passaggio al livello superiore
   Dopo ulteriori 12 mesi passaggio al livello finale

3) Per il V livello:
   Passaggio dopo 12 mesi al livello finale

4) Per il VI livello:
   Assunzione direttamente al VI livello

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

Art. 50 - Malattia

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto:

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

Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Art. 51 – Rinvio alla legge

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

Dichiarazione a verbale

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

Dichiarazione a verbale n. 1

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

Dichiarazione a verbale n. 2

Le parti si danno altresì atto che nella provincia di Bolzano, Trento e Regione

Sicilia l'istituto dell'apprendistato può essere disciplinato da leggi provinciali, regolamenti e contratti provinciali, anche in deroga a quanto previsto dal presente contratto.

Dichiarazione a verbale n. 3

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

Capo 2° Tempo determinato

Art. 52 - Contratto a tempo determinato

Ferme restando le ragioni di apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato previste dalla normativa vigente, le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non potrà superare il 15% dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva provinciale, ad esclusione dei contratti per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

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

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

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

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

Art 53 - Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Ferme restando le ragioni di instaurazione di contratti di somministrazione a tempo determinato previste dalla normativa vigente, e la limitazione dell'utilizzo di questa tipologia contrattuale per il solo settore amministrativo, le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare il 5% dell'organico

amministrativo a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

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

Art.54- Monitoraggio

In occasione dell'instaurazione di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato, le aziende sono tenute a darne comunicazione scritta all'apposita Commissione costituita presso l'Ente Bilaterale regionale e, su richiesta di questa, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei contratti intervenuti. La Commissione, ove ritenga che venga a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo degli istituti, ha facoltà di segnalare i casi alle parti stipulanti il presente contratto

capo 3° Lavoro a tempo parziale

Premessa

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

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

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

a)-di tipo "Orizzontale", quello in cui la riduzione di orario, rispetto al tempo pieno, è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
b)-di tipo "Verticale", quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

c)-di tipo "Misto", quello in cui il rapporto di lavoro a tempo parziale si svolga secondo una combinazione delle due modalità indicate ai precedenti punti a) e b).
Le assunzioni a tempo determinato, di cui all'art. 52 possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale.

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

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

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

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

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

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

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

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

all'anno, così come previsto dall'art. 2, 2° comma, del D. Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche.
La prestazione lavorativa giornaliera non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.
Le modifiche di cui al presente articolo si applicano a decorrere dalla data di stipula del presente accordo.

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

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

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

Art. 58 - Relazioni sindacali aziendali

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

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

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

Fermo restando l'indicazione nel Contratto di lavoro della distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, al mese e all'anno, il datore di lavoro interessato ha facoltà di variare la sola collocazione temporale della prestazione lavorativa, rispetto a quella inizialmente concordata con il lavoratore.

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

a) Il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso un patto scritto; nel patto dovrà essere fatta menzione della data di stipula, della possibilità di denuncia di cui al successivo art. 60 delle modalità di esercizio della stessa, nonché di quanto qui previsto in merito;
b) il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto di cui al precedente punto a) e l'esercizio da parte dello stesso del diritto di ripensamento di cui al successivo art. 60 non possono costituire in nessun caso gli estremi di giustificato motivo di licenziamento;
c) la variazione temporale della prestazione lavorativa, di cui al primo comma del presente articolo è ammessa esclusivamente quando il rapporto di lavoro a tempo parziale sia stipulato a tempo indeterminato e, nel caso di assunzione a termine, limitatamente a quelle previste dall'articolo 1, comma 2, lettera b), della Legge 18/04/1962 n. 230;
d) l'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare, totalmente o parzialmente, la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale, comporta un preavviso di 10 (dieci) giorni.

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

Art. 6 0- Denuncia del patto di prestazione lavorativa in regime di clausola elastica

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

esigenze di carattere familiare;
esigenze di tutela della salute, certificata dal competente Servizio Sanitario Pubblico;
esigenze di studio e di formazione;
necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma.
La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi almeno cinque mesi dalla data di stipula del patto e dovrà essere altresì accompagnata da un preavviso di un mese a favore del datore di lavoro. Il datore di lavoro ha facoltà di rinunciare al preavviso.
A seguito della denuncia di cui al presente articolo, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata ai sensi dell'articolo 55.
Successivamente alla denuncia, nel corso di svolgimento del rapporto di lavoro, è fatta salva la possibilità di stipulare un nuovo patto scritto in materia di collocazione temporale elastica della prestazione lavorativa a tempo parziale, osservandosi le disposizioni del precedente articolo 59.

Art.61 - Lavoro supplementare

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

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

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

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

Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo "verticale" o di tipo "misto", con una prestazione lavorativa che si articola per uno o più giorni della settimana o per uno o più mesi dell'anno a tempo pieno,

è consentito durante tali periodi l'effettuazione del lavoro straordinario, così come disciplinato dal presente CCNL.

Art . 62 - Registro del lavoro supplementare

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

Art. 63 - Principio di non discriminazione e di proporzionalità

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

- Retribuzione oraria
- Durata del periodo di prova
- Ferie annuali
- Astensione obbligatoria e facoltativa per maternità
- Periodo di conservazione del posto per malattia, infortuni e malattie professionali
- Norme sulla tutela della sicurezza
- Formazione professionale
- Accesso ai servizi sociali della struttura lavorativa
- I criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dalla contrattazione collettiva di lavoro
- Diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della legge 300/70 e successive modificazioni
- Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, per ciò che riguarda:
- Il trattamento economico
- L' importo della retribuzione feriale

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

Art. 64 - Mensilità supplementari – tredicesima e quattordicesima

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

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

Art. 65 - Condizioni di miglior favore

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

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

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

Art.66 - Rinvio alla legge

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

Art. 67 – Part time post-maternità

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

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

TITOLO VII - Rapporto di lavoro

Capo 1° - Assunzione

Art. 68

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

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

Ai sensi della Circolare del Ministero dell'Interno n. 559/C 15422/10089 D del 10 ottobre 1985 e successiva 559/C. 3446 D del 07 marzo 1997, poiché

l'aspirante Guardia Particolare Giurata, anche se formalmente assunto, non può svolgere le mansioni di sua competenza e quindi non potrà essere impiegato in servizio fino all'ottenimento del Decreto Prefettizio e del relativo porto d'arma, la retribuzione decorre dal primo giorno di effettivo servizio e, pertanto, ne consegue che l'anzianità utile al computo degli istituti contrattuali decorrerà anch'essa dal primo giorno di effettivo servizio.
L'assunzione dovrà risultare da atto scritto nel quale dovrà essere specificato:
a) dati della registrazione effettuata nel libro matricola (ai sensi delle normative vigenti) e di effettivo inizio della prestazione lavorativa;
b) durata del periodo di prova;
c) livello, qualifica e retribuzione;

d) località di lavoro;

All'atto dell'assunzione il lavoratore é tenuto a presentare al datore di lavoro, i seguenti documenti:
1) carta d'identità o documento equipollente;
2) titolo di studio (fotocopia autenticata);
3) diploma o attestato di partecipazione a corsi di addestramento specifici frequentati;
4) codice fiscale;
5) documenti specifici richiesti da disposizioni di legge, apposito decreto prefettizio di nomina e relativa licenza di porto d'arma per guardia particolare giurata, per il personale del ruolo tecnico-operativo.
Il lavoratore é tenuto a dichiarare, all'atto dell'assunzione, la residenza ed il domicilio ed a notificare i successivi mutamenti; egli ha altresì l'obbligo di consegnare, se capofamiglia, lo stato di famiglia ed ogni altro documento necessario per beneficiare degli assegni famigliari.
All'atto dell'assunzione, il datore di lavoro ha la facoltà di sottoporre il candidato a visita medica, di norma presso gli Enti previsti dall'art. 5 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (all. 14), per accertarne l'idoneità psico-fisica al lavoro (anche utilizzando test attitudinali).
Il datore di lavoro ha l'obbligo di denunciare i propri dipendenti ai competenti Istituti di assistenza e previdenza, secondo le vigenti norme di legge.

NOTA A VERBALE
Le parti si danno atto che, fermo restando quanto previsto ai commi 2 e 3 dell'art. 25 della Legge 223/91, ai fini della determinazione della riserva non sono computabili:

- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli Quadro, 1° S, 1°, 2°, 3° S e 3°;
le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli 4°S, 4°, 5° e 6°, a condizione che abbiano prestato servizio presso Istituti di vigilanza o che siano in possesso di titolo di studio professionale rilasciato da istituti o scuole professionali attinente alle mansioni da svolgere.

Art. 69 - Periodo di prova

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

- personale inquadrato nel livello Quadro e nel primo livello super:
150 giorni di effettivo lavoro prestato;
- personale inquadrato negli altri livelli:
60 giorni di effettivo lavoro prestato.
Tale periodo di prova sarà proporzionalmente ridotto, sino ad un minimo di 30 giorni, in considerazione di eventuali periodi di stage svolti all'interno dell'azienda e derivanti da corsi di formazione riconosciuti dall'ente bilaterale.
La riduzione è calcolata secondo la seguente tabella:
Periodo di stage Riduzione

2 mesi	10 giorni
4 mesi	20 giorni
6 mesi	30 giorni

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

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

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

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato disdetta per iscritto, l'assunzione del lavoratore si intenderà automaticamente

confermata e il servizio prestato in tale periodo sarà computato a tutti gli effetti contrattuali.

TITOLO VIII Orario di lavoro

Art. 71 - Norme generali

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

Fermo restando quanto previsto dal presente CCNL al titolo orario di lavoro le Parti ribadiscono la coerenza e la continuità dell'attuale impianto contrattuale e normativo per la parte che disciplina l'organizzazione dell'orario di lavoro con quanto già previsto nel precedente C.C.N.L. 2001/2004.

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

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

Fermo restando quanto previsto dal D.I. 27/04/2006 per tutto quanto non espressamente regolato dal presente CCNL si applicano le disposizioni

previste dal dlgs 66/2003.

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

a) Orario di lavoro settimanale
Fermo restando quanto previsto dal R.D.L. del 15 marzo 1923 n. 692 e dalla Tabella approvata con R.D. 6 Dicembre 1923, n. 2657 e dall'art. 16 lettera D dlgs 66/2003 , la prestazione lavorativa si esplica secondo i sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro di cui agli articoli successivi, previo confronto a livello locale, finalizzato al raggiungimento di intese relative alla scelta del sistema stesso.
In attuazione a quanto previsto dall'art. 3 Dlgs 66/2003 ai fini contrattuali l'orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali

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

c) Il lavoratore del turno smontante non può lasciare il posto di lavoro senza prima aver avuto la sostituzione del
lavoratore del turno montante, ferma restando la competenza delle quote orarie stabilite dall'art. 115,
per il lavoro straordinario. In tal caso il lavoratore avvertirà l'Istituto che provvederà alla sostituzione nei tempi
tecnici necessari.

Art 72 - Riposo giornaliero

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

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

66/2003 per quanto concerne l'art. 7 riguardante il riposo giornaliero.

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

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

Art. 73 - Riposo settimanale

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

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

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

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

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

Art. 74 - Pause

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

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

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

Art. 75

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

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

dell'orario di lavoro, su base annua, determinato dall'attribuzione dei 4 permessi aggiuntivi.
Nella stessa ottica vanno inquadrate le norme contrattuali sugli avanzamenti automatici di carriera (passaggio dal V° al IV° livello).

Art. 76 SISTEMA 5+1

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

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

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

I permessi di conguaglio sono commisurati ad un anno intero di servizio

prestato e nei casi di inizio o di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno determinati in proporzione ai mesi interi di servizio prestato.

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

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

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

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

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

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

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

CHIARIMENTO A VERBALE

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

Art. 77 - SISTEMA 6 + 1 + 1

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

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

Poiché con tale sistema non si intende modificare il monte ore annuo di lavoro normale pro-capite previsto al precedente art. 71, la settimana lavorativa , ai

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

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

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

Art. 78- Flessibilità

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

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

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

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

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

Restano ferme diverse forme di flessibilità già contrattate.

Art. 79 - Straordinario

Stante le particolari esigenze del settore e la necessità di garantire la protezione dei beni pubblici e privati affidati agli Istituti di Vigilanza, in

attuazione di quanto previsto dall'art. 5 del D.lgs. 66/2003, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni di lavoro straordinario per esigenze di servizio, per un numero di ore annuali che sommate all'orario normale di lavoro non superi il limite di cui al precedente art. 71 lettera b.

Ai soli fini del presente articolo, per lavoro straordinario si intende quello prestato oltre il limite di cui agli art. 76 e 77 del presente CCNL a seconda dell'applicazione dei sistemi 5+1 e 6+1+1.
Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.
Per il personale del Ruolo amministrativo il lavoro straordinario decorrerà dal termine della quarantesima ora.

Art. 80

A richiesta delle strutture sindacali aziendali, gli Istituti di Vigilanza forniranno alle stesse, assistite dalle Organizzazioni Sindacali Territoriali e nel rispetto della legge n.675/96, di norma semestralmente, informazioni globali sulla effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario,.
In assenza di strutture sindacali aziendali, le informazioni di cui ai precedenti commi verranno fornite alle Organizzazioni Sindacali territoriali.
L'Istituto che non ottempera alla verifica corrisponderà in luogo della normale maggiorazione prevista dal Contratto, quella del 50% su tutte le ore di straordinario effettuate.

Art. 81- Banche delle ore

Con riferimento ai principi stabiliti dall'art. 71 del presente CCNL, ed in attuazione di quanto previsto dall'art. 5 comma 5 del D.lgs 66/2003 eventuali prestazioni ulteriori di cui al precedente art. 79 potranno essere richieste, fermo restando la volontarietà, nel limite di un'ora per ogni giornata di lavoro effettivamente prestata, da cumularsi in un monte ore calcolato su base annua. Eventuali ulteriori prestazioni entro il limite di un'ora, calcolata con le modalità di cui sopra, potranno essere concordate a livello locale.

In attuazione dell'art. 6 comma 2 del D.lgs. 66/2003, le predette prestazioni non si computano ai fini della media di cui al precedente art 71 lettera b.
Tali prestazioni verranno convertite in permessi accantonati in uno speciale conto individuale dal quale il lavoratore attingerà per fruire di riposi giornalieri compensativi, da godersi entro e non oltre il periodo di riferimento (1 gennaio-31 dicembre)di cui all'art. 71, fatti salvi i periodi di esclusione. Oltre al recupero il lavoratore avrà diritto ad una maggiorazione del 5% delle quote orarie della normale retribuzione di cui all'art.105; i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente per
usufruire dei permessi compensativi non dovranno superare la percentuale del 5% dell'organico, escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei

permessi, quelli dal 10 Dicembre al 10 Gennaio a quelli dal 15 Luglio al 15 Settembre.
La richiesta di usufruire dei permessi per le ore maturate e accantonate nella banca delle ore dovrà avvenire in forma scritta almeno 15 giorni prima della fruizione; ai fini del diritto di precedenza fa fede la data e l'ora di arrivo della richiesta alla sede dell'istituto.

ART. 82

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

Stante la natura risarcitoria della maggiorazione di cui al presente articolo, nel caso in cui fossero in atto, alla data della stipula del presente CCNL, a livello locale maggiorazioni di entità superiore ai valori fissati a livello nazionale dal presente articolo per le prestazioni di lavoro, successivi all'orario normale contrattuale, queste continueranno ad essere erogate, salvo diverse previsioni contenute in accordi territoriali in essere.

Art. 83 - Ruolo Amministrativo

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

TITOLO IX – PERMESSI, FERIE, FESTIVITA' E CONGEDI

Capo 1- Permessi

Art. 84 - Permessi Annuali

Fermo restando quanto previsto dai precedenti capi 2°, 3° e 4°:
A) per i lavoratori del ruolo tecnico-operativo:

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

1. Tali permessi non sono in alcun modo cumulabili con eventuali similari trattamenti concessi a livello locale e derivanti dall'utilizzo a qualsiasi titolo delle ex festività;
2. restano confermate sei giornate di permessi annuali retribuiti;
3. resta confermata una ulteriore giornata di permesso annuale unicamente al personale cui si applica il sistema 5 + 1.

B) per i lavoratori del ruolo amministrativo:

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

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

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

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

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

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

Capo 2- Ferie

Art. 85 - Ferie

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

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

(cinque giorni di lavoro e un giorno di riposo);
- 23 giorni di lavoro quando si applica il sistema 6 + 1 + 1
(sei giorni di lavoro, il giorno di riposo settimanale ed un giorno di permesso);
- 22 giorni di lavoro quando si applica il sistema 5 + 2
(amministrativi con orario di lavoro giornaliero di 8 ore in cinque giorni).
Il godimento delle ferie non modifica la programmazione dei turni di riposo e di permesso stabiliti in precedenza.

DICHIARAZIONE A VERBALE
Qualora nel corso delle ferie venga a cadere una festività nazionale e infrasettimanale di cui al successivo art. 88, spetterà al lavoratore in aggiunta alla normale retribuzione una quota giornaliera di tale retribuzione.

Art. 86

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione mensile di cui all'art. 105 Le ferie non possono essere frazionate in più di due periodi, salvo diverso accordo fra le parti.
Le ferie sono irrinunciabili e nessuna indennità spetta al lavoratore nell'ipotesi che si presenti spontaneamente in servizio durante il turno di riposo annuale che gli spetta.
Il periodo feriale deve essere programmato in tempo utile contemperando le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori.

Art. 87

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni verranno considerate mese intero.
Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso di licenziamento.
La malattia, se regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per il territorio, interrompe il decorso delle ferie.

Capo 3 - Festività

Art. 88 - Festività nazionali e infrasettimanali

Per le festività nazionali ed infrasettimanali si applicano le disposizioni delle Leggi 27 maggio 1949 n. 260 e 31 marzo 1954 n. 90 e successive modificazioni.
Le festività nazionali sono:
1) il 25 aprile;
2) il 1° maggio;
3) il 2 giugno festa della Repubblica.
Le festività infrasettimanali sono:
1) il primo giorno dell'anno;
2) il 6 gennaio Epifania;
3) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
4) il 15 agosto festa dell'Assunzione;
5) il 1° novembre festa di Ognissanti;
6) l'8 dicembre festa dell'Immacolata Concezione;
7) il 25 dicembre festa del S. Natale;
8) il 26 dicembre festa di S. Stefano.

DICHIARAZIONE A VERBALE
Le ex festività religiose e nazionali agli effetti civili di cui alla Legge 5 marzo 1977, n. 54 e successive modificazioni sono sostituite dai permessi annuali

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

Art. 89

Nessuna decurtazione sarà operata sulla normale retribuzione mensile, in conseguenza della giustificata mancata prestazione di lavoro nei giorni di festività di cui al precedente articolo.
In caso di coincidenza di una festività nazionale ed infrasettimanale di cui al precedente articolo con il giorno di riposo settimanale di cui alla Legge n. 370/1934 e qualora non si proceda a sostituire la festività con il godimento di un'altra giornata di riposo, spetterà al lavoratore, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, un ulteriore importo pari alla quota giornaliera di tale retribuzione.
Trattandosi di attività a ciclo continuo, al personale di turno che presti la propria opera nelle festività nazionali e infrasettimanali elencate nel precedente articolo, é dovuta, oltre alla retribuzione mensile di fatto di cui all'art. 112, la quota giornaliera od oraria di tale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione prevista al successivo art. 116.

Capo 4 - Congedi

Art. 90- Norma generale

Il lavoratore deve presentarsi giornalmente, alle ore prescritte, nella sede dell'Istituto o nei punti di riunione stabiliti, per essere avviato al lavoro.
In relazione alle disposizioni di cui al precedente comma, salvo i casi di legittimo impedimento, di cui incombe al dipendente l'onere della prova, le assenze dovranno essere segnalate in tempo utile perché il datore di lavoro possa eventualmente sostituire il lavoratore assente.
Le assenze dovranno essere comunque giustificate per iscritto entro e non oltre il giorno successivo.
Le assenze ingiustificate daranno luogo, oltre alla mancata corresponsione della retribuzione, alla applicazione, a seconda dei casi, delle sanzioni previste dall'art. 81 del presente Contratto.
In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere, in qualunque epoca dell'anno, congedi non retribuiti.

Art. 91 - Congedo matrimoniale

Il dipendente che contrae matrimonio ha diritto, sempre che abbia superato il periodo di prova, ad un congedo straordinario di quindici giorni di calendario senza decurtazione della retribuzione ai sensi dell'art.113, comma secondo, punto 1.
La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con almeno venti giorni di anticipo.
Il personale ha l'obbligo di esibire, alla fine del congedo matrimoniale, regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione. Tale congedo non sarà computato nel periodo annuale di ferie.

Art. 92 –Permessi retribuiti lavoratori

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

All'inizio di ogni triennio, a decorrere dal.1° Ottobre 1979, verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio,

moltiplicando ore 10 annue per 3 e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'Istituto.
I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'Istituto per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il due per cento del totale della forza occupata alla data di cui al precedente comma.
I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro-capite per il triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.
A tal fine i lavoratori interessati dovranno presentare domanda scritta all'Istituto nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale, specificando comunque il corso di studio prescelto.
Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.
In ogni Istituto - e nell'ambito di questo per ogni singolo reparto - dovrà essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.
Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale o determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo e sesto comma del presente articolo, la Direzione dell'Istituto, d'accordo con le rappresentanze sindacali aziendali e fermo restando quanto previsto nei precedenti 3° e 6° comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base a criteri obiettivi (quali l'età, l'anzianità di servizio, le caratteristiche dei corsi di studio, ecc.) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.
I lavoratori dovranno fornire all'Istituto un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con indicazioni delle ore relative.

Art. 93 - Permessi retribuiti a lavoratori studenti per esami

Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove d'esame e che, in base alla Legge 20 maggio 1970, n. 300, hanno diritto di usufruire dei permessi giornalieri retribuiti, le aziende concederanno altri sei giorni retribuiti all'anno, per la relativa preparazione.
I permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti ed ogni altro idoneo mezzo di prova).

Art. 94 - Congedi per eventi e cause familiari retribuiti

La lavoratrice e il lavoratore, in conformità con la Legge 53/2000, nel caso di grave infermità documentata o decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la convivenza risulti da certificazione anagrafica, potranno usufruire:
a) giorni 3 (tre) lavorativi all'anno;
b) in alternativa ai 3 (tre) giorni, potranno concordare con il datore di lavoro, modalità di orario diverse, anche per

periodi superiori a tre giorni. Lo svolgimento della prestazione dovrà comunque comportare una riduzione di

orario complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

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

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

Art 95 - Permessi per handicap

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

a) prolungamento del periodo di astensione facoltativa fino a tre anni di età del bambino, con diritto all'indennità

economica del 30% della retribuzione a carico dell'INPS; il periodo di prolungamento potrà essere richiesto

anche se non si è beneficiato dell'intero periodo di astensione facoltativa entro gli otto anni di età, ma avrà inizio

a partire dal nono mese dopo il parto.

b) in alternativa alla lettera a), due ore di permesso giornaliero retribuito fino a tre anni di età del bambino,

indennizzate a carico dell'INPS; (se l'orario di lavoro è inferiore a 6 (sei) ore le ore saranno ridotte a una);

c) dopo il terzo anno e fino al 18° anno di età, tre giorni di permesso ogni mese o in alternativa ad una

riduzione di orario mensile corrispondente, indennizzati a carico dell'INPS. Questo beneficio può essere ripartito

tra i genitori, anche con assenze contestuali dal rispettivo orario di lavoro e può essere utilizzato da un genitore

anche quando l'altro si trova in astensione facoltativa.

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

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

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

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

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

La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità documentata può usufruire alternativamente dei congedi a giorni o ad ore di cui alle lettera c). Il tipo di congedo può variare da un mese all'altro previa modifica della domanda precedentemente avanzata.

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

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

Art. 96 - Permessi per donatori di sangue

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

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

Art. 97 - Permessi per i famigliari di un tossicodipendente

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

non ripetibile.

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

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

Art. 9 8- Congedi famigliari non retribuiti

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

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

- il coniuge; i figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi; e, in loro mancanza, i discendenti prossimi anche naturali; i generi e le nuore: il suocero e la suocera; i fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali.
- Situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nella assistenza delle persone indicate al comma precedente.
- Situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nella quali incorra il dipendente medesimo.

B. Situazioni riferite ai soggetti di cui al presente comma ad, esclusione del richiedente, derivanti da una delle seguenti patologie:

- Patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche.
- Patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o

frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali.

- Patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del famigliare nel trattamento sanitario.

- Patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche per le quali il programma terapeutico richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la podestà.

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

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

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

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

Il datore di lavoro, entro 20 (venti) giorni dalla data della richiesta dovrà dare risposta affermativa al lavoratore; solo in caso di coincidenza di scadenze non prorogabili dell'attività della struttura lavorativa con l'impossibilità di sostituire con immediatezza il lavoratore, il datore di. lavoro potrà differire la data di inizio dei congedo prorogandola di 15 (quindici) giorni di calendario.

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, valgono le disposizioni emanate dal Ministero per la Solidarietà Sociale, con la circolare n° 43 dei 7/07/2000.

TITOLO X - MISSIONE E TRASFERTA

Art. 99 - Missione e trasferta

Gli Istituti, compatibilmente con le particolari esigenze che caratterizzano il settore, impiegheranno il personale in località prossime ai luoghi di abituale dimora.
Per il percorso di andata e ritorno dalla propria abitazione alla sede o comando dell'Istituto o alle località di lavoro previste all'atto dell'assunzione o successivamente assegnate, non competono ai lavoratori particolari compensi od indennità. Tale norma si applica anche nel caso di eventuali successivi cambi di abitazione.

Art. 100 - Rimborso spese

Per giustificate e verificabili necessità di carattere transitorio e di breve durata, il lavoratore può essere inviato in servizio in luoghi diversi dalle normali località di lavoro.
Il lavoratore inviato temporaneamente in servizio oltre almeno dieci chilometri (o diversa distanza già prevista o da contrattarsi localmente) dai confini dei comuni considerati come normale località di lavoro e sempre che il lavoratore non venga con ciò ad essere favorito da un avvicinamento, avrà diritto al trattamento economico contrattualmente previsto per le ore di servizio effettivamente prestate e al rimborso delle spese di viaggio per il maggior percorso - con i mezzi autorizzati - rispetto alla distanza abitualmente percorsa dal lavoratore medesimo per recarsi alla sede o comando dell'Istituto o alla normale località di lavoro.
Qualora il lavoratore sia inviato in missione temporanea per servizio oltre la giurisdizione dell'Istituto, avrà diritto al trattamento economico previsto per le ore di servizio effettivamente prestate, comprese le eventuali ore straordinarie richiestegli, nonché:
- al rimborso delle spese effettive di viaggio con i mezzi autorizzati;
- al rimborso delle spese vive di vitto regolarmente documentate, quando la durata della missione obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;
- al rimborso delle altre eventuali spese vive documentate necessarie per l'espletamento del servizio.
Qualora il lavoratore inviato in missione temporanea per servizio oltre la giurisdizione dell'Istituto non possa rientrare alla normale località di lavoro entro tre ore dalla fine del servizio stesso, avrà diritto a quanto previsto al comma precedente e, sempreché tutto il tempo di assenza dalla normale località di lavoro non sia retribuito come lavoro effettivo, al seguente trattamento di missione:
- rimborso delle spese vive di alloggio, regolarmente documentate, quando la durata della missione obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;

- indennità di trasferta pari al 30% della quota giornaliera della normale retribuzione mensile di cui all'art. 105 se la missione dura oltre l'orario contrattuale giornaliero di lavoro e sino alle 24 ore.
Se la missione dura più di 24 ore l'indennità di trasferta di cui sopra verrà calcolata moltiplicando il trenta per cento della quota giornaliera della normale retribuzione mensile di cui all'art. 105 per il numero dei giorni di missione.
Restano salve le condizioni di miglior favore in ordine al trattamento di trasferta.
Fermo restando quanto stabilito dal secondo comma, le Parti convengono che, anche in relazione a quanto già previsto all'art. 10 del CCNL, a livello territoriale la disciplina relativa alle trasferte potrà costituire oggetto di particolare esame in relazione alla specificità del territorio e problemi organizzativi inerenti.

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

TITOLO XI – DOVERI DEL PERSONALE E NORME DI COMPORTAMENTO

Art. 101 – Norme generali

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri inerenti alle sue mansioni e di usare modi cortesi e corretti verso i superiori, i colleghi, i subalterni ed il pubblico.
Egli ha altresì l'obbligo di non accettare somme od altri compensi da persone, aziende od enti, senza l'autorizzazione del proprio datore di lavoro.
Le seguenti norme disciplinari costituiscono il codice di disciplina la cui affissione esaurisce gli obblighi di pubblicità di cui all'art. 7 Legge n. 300/70.
La inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze ed alle circostanze che le accompagnano e descritte a titolo indicativo:
1) rimprovero verbale o scritto;
2) multa in misura non eccedente le quattro ore della retribuzione giornaliera;
3) sospensione della retribuzione e dal servizio da uno a sei giorni.
A) Il provvedimento del rimprovero scritto o verbale si applica al lavoratore per lievi irregolarità nell'adempimento dei suoi doveri o nel comportamento in servizio;
B) il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:
- ritardi l'inizio del lavoro;
- esegua senza la necessaria diligenza il lavoro affidatogli;
C) il provvedimento della sospensione di cui al precedente n. 3 si applica nei confronti del lavoratore che:
- esegua con negligenza grave il lavoro affidatogli;
- ometta parzialmente di eseguire la prestazione richiesta;

- arrechi danno alle cose ricevute, in dotazione od uso, con responsabilità;
- si assenti per un giorno dal lavoro senza valida giustificazione;
- non avverta subito i superiori diretti di eventuali irregolarità nell'adempimento del servizio;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- si addormenti in servizio.

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

Art. 102 - Sospensione cautelare

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

alla normale retribuzione.

Art. 103- Ritiro patente

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

Art. 104 – Provvedimenti disciplinari

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

TITOLO XII - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 105 - Retribuzione normale

Per normale retribuzione si intende a tutti gli effetti previsti dal presente Contratto quella costituita dai seguenti elementi:
1) salario unico nazionale (paga base tabellare conglobata) di cui al successivo art. 106;
2) eventuali terzi elementi di cui al successivo art. 110;
3) eventuali scatti di anzianità di cui al successivo art. 111.

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

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

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

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

a) indennità di contingenza a tutto il 31 gennaio 1977;

b) indennità di contingenza maturata successivamente fino al 31 ottobre 1991 ed erogata dal 1 novembre 1991;
c) elemento autonomo speciale previsto dall'Accordo Nazionale del 21 febbraio 1975 (L. 12.000 pari ad € 6,197);
d) elemento distinto della retribuzione in applicazione del protocollo 31 luglio 1992 (L. 20.000 pari ad € 10,329).
e) Qu.I.T. conglobata a decorrere dallo 01/05/2001.

Il salario unico nazionale é riferito ad un orario di lavoro mensile pari alla misura di cui al successivo art. 114, per tutto il personale ed é determinato con gli aumenti, le modalità ed i tempi fissati nel presente articolo.
Gli importi della tabella sono stati definiti per il primo biennio 2005-2006 e del secondo biennio 2007-2008 tenendo conto dell'inflazione reale fino al 31 dicembre 2005 e. di una inflazione prevista del 2% annua per il periodo 1-gennaio 2006-31 dicembre 2008.
Ferme restando le finalità di cui all'art. 7 e le modalità di erogazione di cui all'art. 8 del presente CCNL, I contributo dovuto è da intendersi componente economico aggiuntiva ai valori della presente tabella salariale.
Gli aumenti della tabella sono stati definiti secondo i seguenti valori parametrali convenzionali.

270	QUADRO
240	1S
220	I
200	II
183	IIIS
168	III
153	IVS
140	IV
132	V
100	VI

Art. 107 - Indennità di contingenza

Il valore mensile unificato del punto di contingenza é, fino al 31 gennaio 1983, di L. 2.389 (pari ad € 1,234) per tutti i livelli così come determinato dall'Accordo Nazionale 21 febbraio 1975 (all. 5), e di L. 6.800 (pari ad € 3,512) dal 1° febbraio 1983 così come determinato dall'Accordo Nazionale (all. 6).
Dal 1° maggio 1986 al 31 ottobre 1991, i valori mensili della contingenza vengono calcolati secondo le disposizioni della Legge n. 38 del 26/2/1986, modificata dalla Legge 13 luglio 1990, n. 191, e le relative tabelle sono state elaborate dalla Commissione Paritetica Nazionale.
Dal 1 gennaio 1996 la contingenza inserita nella tabella di cui all'art. 105 è conglobata nella paga tabellare.

Art. 108 Indennità relative ai servizi prestati

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

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

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

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

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

La suddetta indennità fa parte della retribuzione di fatto.

Fermo restando quanto previsto in materia dal precedente CCNL, nel caso in cui fossero in atto, alla data del 02/05/2006, a livello locale, indennità di entità superiore ai valori fissati nazionalmente dal presente articolo, queste continueranno ad essere erogate a tutto il personale, con l'aggiunta degli adeguamenti innanzi stabiliti, salvo diverse previsioni contenute in accordi territoriali in essere

Art. 109 - Indennità di vacanza contrattuale

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

Art. 110 - Terzi elementi retributivi

Con effetto dal 1° gennaio 1996 i terzi elementi o gli elementi aggiuntivi aventi la stessa natura, ove esistenti, e fino ad un massimo di L. 40.000 (20,66 Euro) sono trasformati in assegno ad personam da corrispondersi esclusivamente al personale in forza alla data del 31 dicembre 1995.
L'assegno ad personam di cui sopra concorre a formare la normale retribuzione di cui all'art. 105 del presente CCNL.

Art. 111 - Scatti di anzianità
Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, a datare dal 1° aprile 1963 per il personale con mansioni non impiegatizie e dal 1° gennaio 1965 per il personale con mansioni impiegatizie, il lavoratore avrà diritto a sei scatti triennali.
A decorrere dal 1° gennaio 2006 gli importi degli scatti restano fissati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento nelle seguenti misure

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

Quarto Livello	19,63	€ 21,13
Quinto Livello	19,11	€ 20,52
Sesto Livello	18,59	€ 19,66

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

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

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

- la cifra totale derivante dalla voce "scatti di anzianità" verrà divisa per il valore unitario dello scatto del livello di appartenenza, determinando in tal modo il numero di scatti al valore attuale. Successivamente, il lavoratore interessato dovrà maturare ulteriori scatti quanti ne mancheranno per arrivare al numero complessivo di sei.

L'eventuale frazione di scatto che dovesse residuare dall'operazione di cui sopra, verrà mantenuta e sarà assorbita all'atto della maturazione del sesto scatto.

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

Art. 112 - Retribuzione di fatto

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

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

La retribuzione sarà corrisposta in misura mensile fermo restando che il lavoro prestato sarà compensato in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate.
Al riguardo valgono pertanto le seguenti norme:
1) ai lavoratori che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si saranno assentati soltanto per ferie, festività od ex festività di cui all'art. 88, per congedo matrimoniale, per riposi o per altre cause che comportano il diritto alla retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile prevista.
In tal caso si intenderanno compensati oltre al lavoro ordinario: le ferie, il congedo matrimoniale, le altre assenze retribuibili, le festività e le ex festività nazionali godute, escluse le festività di cui all'art. 89 coincidenti con il giorno di riposo settimanale di cui alla legge n. 370/1934 o con un giorno di ferie;
2) ai lavoratori che abbiano prestato la loro opera per un periodo inferiore ad un mese o comunque per parte dell'orario contrattuale, verranno detratte le quote di retribuzione giornaliera od oraria relative rispettivamente alle giornate od ore non lavorate.

Art. 114 - Prospetto Paga

La corresponsione della retribuzione avverrà a mezzo di prospetto paga, su cui dovranno essere chiaramente specificate:
- la denominazione dell'Istituto;
- il cognome, nome, livello o qualifica del lavoratore;
- il mese di lavoro cui la retribuzione si riferisce;
- l'importo della retribuzione stessa;
- la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario;
- tutti gli altri elementi che concorrono a formare la somma globale specificata sul prospetto paga;
- tutte le ritenute effettuate sulla retribuzione.

Art. 115 - Paga giornaliera e oraria

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

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

Art. 116 - Maggiorazione per lavoro: Festivo - Straordinario

Le maggiorazioni per lavoro festivo e lavoro straordinario si calcolano sulla quota giornaliera od oraria della normale retribuzione di cui all'art. 92, con le seguenti percentuali:
a) 35% per le ore di lavoro normale - nei limiti dell'orario giornaliero contrattuale - prestate nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali di cui al precedente 88;
25% fino al 31 marzo 2006 per le ore prestate in giorni feriali, secondo quanto previsto dall'art. 79, dal personale del ruolo tecnico-operativo e oltre la 40ma ora settimanale, dal personale del ruolo amministrativo
b) 30%dal primo aprile 2006 per le ore prestate in giorni feriali, secondo quanto previsto dall'art. 79, dal personale del ruolo tecnico-operativo e oltre la 40ma ora settimanale, dal personale del ruolo amministrativo
c) 35% per tutte le ore prestate, oltre i limiti dell'orario giornaliero contrattuale, nel giorno di riposo settimanale con diritto al recupero;
d) 40% per tutte le ore prestate, oltre i limiti dell'orario giornaliero contrattuale, nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali di cui al precedente 88.
Tutte le maggiorazioni previste dal presente Contratto non sono cumulabili tra loro nel senso che la percentuale maggiore assorbe la minore.
Le disposizioni di cui al presente articolo sostituiscono ogni altra norma in contrario.

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

Ogni anno, entro il 20 dicembre deve essere corrisposto al lavoratore un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione di cui all'art.105, oltre, le indennità di cui ai punti 1 e 2 dell'art. 108.
Ogni anno, entro il 15 Luglio, deve essere corrisposto al lavoratore un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione di cui all'art. 105.
La 13ma si intende riferita al periodo annuale 1° gennaio - 31 dicembre e la 14ma al periodo annuale 1° luglio - 30 giugno.
Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto, per i mesi di servizio prestato, a tanti dodicesimi della mensilità di cui al presente articolo per quanti sono i mesi rispettivamente maturati nel corso dei periodi sopracitati. A tal fine le frazioni di mese che superino i 15 giorni saranno considerate mese intero.

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

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

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

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

Art. 119 - Divisa e l'equipaggiamento

Uniforme ed ed l'equipaggiamento saranno forniti nella loro completezza a spese del datore di lavoro.
In mancanza sarà corrisposto un rimborso spese vive da stabilirsi localmente.
L'arma, nel rispetto della normativa vigente è considerata proprietà personale, indipendentemente dal rapporto di lavoro, ed è vietata espressamente qualsiasi forma di cessione o comodato tra le parti.
Si conviene, pertanto, che entro 180 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, dovranno essere definite a livello territoriale o aziendale, ove non esistano già accordi in materia, modalità per consentire alle G.P.G. di nuova assunzione l'acquisto senza oneri immediati dell'arma stessa

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

Il costo per il rinnovo della concessione del decreto di nomina a guardia particolare giurata e della relativa licenza di porto d'armi é a completo carico del datore di lavoro.
Sono altresì a carico del datore di lavoro i rinnovi annui della tassa di tiro a segno nazionale.
Le aziende s'impegnano, nell'ambito delle disposizioni locali e delle indicazioni emanate in materia dal Ministero dell'Interno, ad adoperarsi affinché i rinnovi delle documentazioni avvengano alle normali scadenze.
Nel caso di sospensione o di mancato rinnovo del decreto di nomina a guardia particolare giurata e/o della licenza di porto d'armi, il datore di lavoro potrà sospendere dal servizio e dalla retribuzione il lavoratore.
Trascorso un periodo di 180 giorni di calendario senza che il lavoratore sia ritornato in possesso dei documenti di cui sopra, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro per tale motivo senza preavviso o indennità sostitutiva. Diversi termini potranno essere concordati in sede locale.

Art. 121- Assistenza legale

Gli Istituti garantiscono l'Assistenza Legale gratuita alle proprie G.P.G. per qualsiasi pendenza inerente ragioni di sevizio.

Tale diritto decade in caso di comprovata negligenza di servizio da parte della G.P.G. interessata o per conflitto di interessi.
La G.P.G. chiamata a testimoniare in processi inerenti il servizio prestato (non in conflitto con gli interessi dell'Istituto), è da considerarsi in servizio a tutti gli effetti con diritto alla normale retribuzione.

TITOLO XIII - Sospensione delle prestazioni

Capo 1° - Malattia

Art. 122

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia all'Istituto da cui dipende: in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dall'art. 101 del presente Contratto, ferme restando le sanzioni previste dalla Legge per il ritardo nel recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio o di continuazione della malattia.

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

Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli organi competenti e di conseguente richiesta del giudizio del Collegio medico, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata da regolare certificato medico, preavvisando l'Istituto 24 ore prima e comunque non oltre il penultimo giorno di malattia circa la data della ripresa del lavoro.
Ai sensi dell'art. 5 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di effettuare il controllo delle assenze per malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti previdenziali competenti.

Art. 123

In applicazione al decimo comma dell'art. 5 della Legge 11 novembre 1983 n. 638, il lavoratore assente per malattia é tenuto a trovarsi al proprio domicilio tra le ore 10 e le ore 12 e tra le ore 17 e le ore 19 di tutti i giorni, comprese le domeniche e le giornate festive infrasettimanali per eventuali visite di controllo.
Non sono considerate assenze ingiustificate:
1) assenza dal domicilio per visite mediche, prestazioni ed accertamenti specialistici non effettuabili al di fuori delle fasce orarie di reperibilità;
2) nel caso di gravi motivi che abbiano reso imprescindibile e indifferibile la presenza del lavoratore altrove, per evitare gravi conseguenze per sé o per i componenti del suo nucleo familiare.
Negli altri casi le assenze sono considerate ingiustificate con le conseguenze di legge e contrattuali previste.

Art. 124

Il lavoratore assente per malattia regolarmente riconosciuta ha diritto alla normale retribuzione netta mensile di cui all'art. 105 per un periodo massimo di 180 giorni, comprensiva dell'indennità di malattia a carico dell'INPS che, ai sensi del D.L. 30 dicembre 1979 n.663 convertito con modificazioni nella Legge 29 febbraio 1980 n. 33, sarà posta a conguaglio con l'importo dei contributi e delle altre somme dovute all'INPS dall'Istituto. Nel caso in cui l'indennità di malattia a carico dell'INPS fosse superiore alla normale retribuzione l'Istituto corrisponderà al lavoratore l'eccedenza.
In relazione a quanto previsto dal presente articolo il datore di lavoro corrisponderà le mensilità supplementari (13.ma e 14.ma) nell'intera misura della normale retribuzione di cui all'art. 105.
Nell'ipotesi che l'INPS per qualsiasi motivo non riconosca la malattia nulla di quanto previsto al presente articolo è dovuto dal datore di lavoro.

Art. 125 - Conservazione del posto di lavoro

Il lavoratore non in prova, fermo restando quanto disposto dal precedente articolo ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per i seguenti periodi:
- fino a 240 (duecentoquaranta) giorni di malattia riferibile a più episodi morbosi, nell'arco di un anno solare;
fino a 300 (trecento) giorni di malattia, ancorchè non continuativi, riferibile allo stesso episodio morboso, nell'arco di un anno solare a condizione che l'imputabilità della malattia allo stesso episodio morboso sia certificata come tale prima che il lavoratore abbia totalizzato i 240 (duecentoquaranta) giorni di malattia di cui al precedente alinea.
Superato i limiti di conservazione del posto di cui sopra e a fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, periodicamente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata, che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di

durata non superiore a complessivi sei mesi continuativi, durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessuno istituto.
Le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, che comunque non fanno venire meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consentiranno al lavoratore, all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro, di poter fruire dell'aspettativa prolungata non retribuita, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari.
Ai fini di cui sopra il lavoratore fornirà all'azienda le dovute certificazioni che l'azienda medesima tratterrà nel rispetto delle d.lgs. 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali).
Superati i termini di cui sopra, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento senza obbligo di preavviso.

Capo 2° - Infortuni

Art. 126

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

Art. 127

Il lavoratore infortunato ha diritto alla conservazione del posto di lavoro fino a guarigione clinica.
Il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore assente per infortunio sul lavoro alle normali scadenze di paga, una indennità pari alla normale retribuzione netta mensile di cui all'art. 105 comprensiva dell'indennità di infortunio a carico dell'INAIL.
Detto importo così determinato costituisce un anticipo di cassa e sarà soggetto a conguaglio tenendo conto dell'ammontare dell'indennità erogata dall'INAIL e della normale retribuzione mensile entro i cui limiti si computa l'integrazione a carico del datore di lavoro.
L'indennità INAIL sarà rimborsata al datore di lavoro che ha anticipato il trattamento ai sensi dell'art. 70 del DPR n. 1124/1965.
Qualora per qualsiasi motivo il lavoratore venisse in possesso di tale indennità, dovrà versarla immediatamente al datore di lavoro.

Nel caso in cui l'indennità di infortunio a carico dell'INAIL fosse superiore alla normale retribuzione l'Istituto corrisponderà al lavoratore l'eccedenza.
In relazione a quanto previsto dal presente articolo il datore di lavoro corrisponderà le mensilità supplementari (13ma e 14ma) nell'intera misura della normale retribuzione di cui all'art..105
Nell'ipotesi che l'inabilità temporanea divenga permanente assoluta, cessano gli obblighi derivanti al datore di lavoro dal disposto del primo comma.
Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata nel certificato INAIL, preavvisando l'Istituto 24 ore prima, e comunque non oltre il penultimo giorno di infortunio, circa la data di ripresa del lavoro. Qualora l'INAIL per qualsiasi motivo non riconosca l'infortunio, nulla é dovuto dal datore di lavoro.

Art. 128

Il datore di lavoro ha l'obbligo di stipulare, a favore del personale appartenente al ruolo tecnico-operativo, una assicurazione cumulativa contro gli eventi di morte o di inabilità permanente assoluta causati da infortuni sul lavoro, nello svolgimento della propria attività professionale.
Per infortuni professionali si intendono quelli riconosciuti come tali dall'INAIL.
Massimali:
- € 51.650,00 per il caso di morte;
- € 103.300,00 per il caso di invalidità permanente convenendo le parti che non si farà luogo ad indennizzo per invalidità permanente quando questa sia di grado non superiore al 50% della totale. In caso di invalidità permanente pari o superiore al 51% della totale, l'indennizzo verrà liquidato al 100%.
I massimali di cui al presente comma decorrono dalla sottoscrizione del presente CCNL.
Nel caso in cui sorga il diritto il lavoratore interessato deve fare richiesta di liquidazione del danno entro un anno dal verificarsi dell'evento, ai sensi dell'art. 2952 del Codice Civile.
Il datore di lavoro é tenuto ad esibire copia della polizza assicurativa di cui al presente articolo alle Organizzazioni Sindacali Territoriali facenti capo alle OO.SS. Nazionali firmatarie del presente Contratto che ne facciano richiesta scritta.
La vigente normativa decorre dal 1° Gennaio 2007.

Capo 3 – Gravidanza e puerperio

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

Art. 129 - Normativa

1 La lavoratrice è tenuta a presentare il certificato di gravidanza, rilasciato in tre copie, due delle quali dovranno essere prodotte a cura della lavoratrice rispettivamente al datore di lavoro e all'Istituto assicuratore, Nel certificato medico di gravidanza devono essere riportate:

1.1 le generalità della lavoratrice;
1.2. l'indicazione del datore di lavoro e della sede dove l'interessata presta il proprio lavoro, delle mansioni alle quali è addetta;
1.3. il mese di gestazione alla data della visita;
1.4. la data presunta del parto;
1.4.1. gli elementi di cui alle lettere 1.1) e 1.2) sono inseriti nel certificato sulla base delle dichiarazioni della lavoratrice, che ne risponde della veridicità;
1.4.2. al rilascio del certificato medico suddetto sono abilitati gli ufficiali sanitari, i medici condotti, i medici dell'INPS e i medici dei servizio sanitario nazionale, tuttavia, qualora i certificati siano redatti da medici diversi da quelli di cui sopra il datore di lavoro o l'INPS possono accettarli ugualmente o richiedere la regolarizzazione alla lavoratrice.
1.4.3. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare alla lavoratrice la ricevuta dei certificati e di ogni altra documentazione prodotta dalla lavoratrice stessa.
1.4.4. Il datore di lavoro è altresì tenuto a conservare le predette certificazioni a disposizione della Direzione periferica del Lavoro per tutto il periodo in cui la lavoratrice è soggetta alla tutela della legge.

2. La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto.

3. Le disposizioni di cui al punto 2) valgono anche per il padre adottivo o affidatario nel caso in cui la moglie, in accordo con lui, vi abbia rinunciato.

4. Il coniuge che voglia avvalersi, in alternativa alla moglie lavoratrice, dei diritto a fruire della astensione dal lavoro durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria, è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro ed all'INPS inoltrando:
4.1. domanda corredata da dichiarazione del datore di lavoro della moglie lavoratrice da cui risulti l'avvenuta rinuncia della moglie stessa ad avvalersi del diritto di astensione dal lavoro, dichiarazione da presentare anche al datore di lavoro dello stesso coniuge affidatario;
4.2. copia del provvedimento di affidamento, ovvero di adozione;

4.3. copia del documento rilasciato dall'autorità competente, attestante la data dell'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria ovvero adottiva.

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

6. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di detti permessi la lavoratrice deve presentare al datore di lavoro apposita domanda e consegnare successivamente, la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami. (art. 7 Decreto Legislativo 645/96)

7. Le dimissioni volontarie della lavoratrice presentate nel periodo in cui opera il divieto di licenziamento, devono essere comunicate dalla lavoratrice stessa anche alla Direzione Provinciale del Lavoro, che la convalida, a tale convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro. In tale caso la lavoratrice ha diritto al TFR e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste ai rispettivi dal presente Contratto, indipendentemente dal motivo delle dimissioni.
Tale diritto spetta anche alla lavoratrice/lavoratore adottivi o affidatari, qualora le dimissioni siano state rassegnate entro un anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria. (Corte Costituzionale sentenza n° 332/88).

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

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

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

Art. 130 Adozione e/o affidamento

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

A) Astensione Obbligatoria
Potranno usufruire della astensione obbligatoria e del relativo trattamento economico così previsto dalla Legge 1204/1971 e 53/2000, durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria, semprechè il bambino non abbia superato al momento della adozione o dell'affidamento i sei anni di età. In caso di adozione internazionale l'astensione obbligatoria dal lavoro spetta anche se il minore adottato ha superato i sei anni di età. (v.circolari INPS 151/90 e. 109 del 6/6/2000 - art. 6 L.903/77 e art. 3 L. 476/98.)

B) Astensione Facoltativa
Nei primi otto anni di vita dei bambino, hanno diritto ad usufruire della astensione facoltativa alle medesime condizioni e con le stesse modalità previste per i genitori naturali.
Tale diritto può essere esercitato in qualsiasi momento rispetto alla data di ingresso in famiglia.
Per le adozioni o affidamenti avvenuti entro i sei e i dodici anni di età del bambino, il periodo di astensione facoltativa può essere richiesto entro tre anni dall'ingresso in famiglia, il periodo di astensione non può però andare oltre i quindici anni di età del bambino.
Durante il periodo di astensione facoltativa l'indennità economica pari al 30% (trenta per cento) della retribuzione spettante compete, a prescindere dalle condizioni di reddito, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi per:

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

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

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

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

1) La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di

un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività studio, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine previsto dal Contratto).
Tale diritto spetta anche alla lavoratrice/lavoratore adottivi o affidatari.

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

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

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

ASTENSIONE OBBLIGATORIA

Genitore	Durata	Periodo godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	5 mesi più eventuali altri periodi che siano autorizzati dall'Ispettorato del lavoro	- Prima della data presunta del parto: 2 o 1 mese (*1) - Dopo il parto (3 o 4 mesi (*1), più periodo non goduto prima del parto quando questo è prematuro	Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante,posta a carico dell'INPS dall,art.74 della Legge 23/12/1978 n° 833, secondo le modalità stabilite ,e anticipate dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 1 della Legge 29/2/1980, n°33.	Copertura al 100%
			L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli art. 1 e 2 della legge n33/1980	
			I periodi di astensione obbligatoria devono essere	

			computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti compresi quelli relativi alle mensilità supplementari e ferie	
Padre (*2)	3 mesi	Dopo la nascita del bimbo	Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante con le stesse modalità sopra previste per la madre.	Copertura al 100%

(*1) La lavoratrice può scegliere, nell'ambito dei 5 mesi di astensione obbligatoria, se andare in gravidanza 1 o 2 mesi prima della data presunta del parto.
Nel caso di scelta di 1 mese, usufruirà di 4 mesi di astensione obbligatoria per puerperio.
Nel caso di scelta di 2 mesi usufruirà di 3 mesi di astensione obbligatoria per puerperio.
quando il parto è prematuro, i giorni di astensione non goduti vanno aggiunti al periodo di astensione dopo il parto.
(*2) L'astensione spetta al padre in questi casi: morte della madre, grave infermità della madre, abbandono, affidamento esclusivo al padre.

ASTENSIONE FACOLTATIVA

Genitore	Durata	Periodo di godimento	Retribuzione	Previdenza

Madre	6 mesi (*3 continuativi o frazionati	o Nei primi 8 anni di vita del bambino	Indennità economica pari al 30% della retribuzione spettante per un periodo massimo di 6 mesi goduti fino al terzo anno di età del bambino Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta. (* 4) Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione obbligatoria Il periodo di astensione facoltativa è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie alle mensilità supplementari ed al trattamento di fine rapporto.	Copertura al 100% goduti fino al terzo anno di età de bambino Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità di integrazione da parte dell'ineressato
Padre	6 mesi (*3)	Nei primi 8 anni di vita del bambino documentazione da presentare Una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro a valersi della astensione facoltativa entro 10 giorni dalla dichiarazione suddetta,	Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione obbligatorie	Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di vita del bambino Per i periodi successivi copertura commisurata al 200° dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato

		una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia.		

(*3) La durata di 10 mesi, nel caso di un solo genitore. Le astensioni complessive (quelle della madre più quelle del padre) non possono eccedere i 10 mesi. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi d'astensione, il limite massimo complessivo salirà a 11 mesi (un mese in più al padre). Il periodo di astensione facoltativa è frazionabile per consentire alla lavoratrice/ lavoratore di scegliere i periodi più idonei a sua discrezione.
(*4) Il reddito individuale dell'interessato deve essere inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione. (Lire 23.429.250 per il 2000 pari ad € 12.100,20).

ALLATTAMENTO e RIPOSI

Genitore	Durata	Periodo godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabili. Tali riposi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dalla sede di lavoro.	Nel primo anno di vita del bambino.	Per detti riposi è dovuta dall'INPS una indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'Ente assicuratore, ai sensi dell'articolo 8 della Legge 9/12/1977, n° 903.	Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessata.

Padre (*5)	2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabili. Tali riposi, comportano il diritto del lavoratore padre ad uscire dalla sede di lavoro.	Nel primo anno di vita del bambino.	Per detti riposi, valgono le stesse norme di legge e le stesse modalità sopra previste per la lavoratrice madre.	Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazio ne da parte dell'interessata

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

MALATTIA DEL BIMBO

Genitore	Durata e periodo godimento	Retribuzione	Previdenza

Madre (*6)	Senza limiti fino al ai 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. 5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. La malattia del bimbo con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore.	Nessuna. Tali periodi danno diritto a quanto previsto all'articolo 7, comma 1, della Legge 8/3/2000, n° 53.	Copertura al 100% per i periodi goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.
Padre (*6)	Senza limiti fino ai 3 anni del bambino, dietro presentazione di Certificato medico. 5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. La malattia del bimbo con Ricovero interrompe le ferie del genitore.	Nessuna Tali periodi danno diritto a quanto previsto all'articolo 7 comma 1 della Legge 8/3/2000, n° 53.	Copertura al 100% fino ai 3 anni del bimbo. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, salvo integrazione dell'interessato

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

Art. 133

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:
a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso;
c) durante i tre mesi dopo il parto;
d) un ulteriore periodo di sei mesi dopo il periodo di cui alla lettera c).
La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'Istituto, ultimazione della

prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato).
Nel caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro é obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale é applicabile il divieto stesso.
I periodi di assenza obbligatoria, indicati nelle lettere a), b), c) e il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera d) devono essere computati nell'anzianità di servizio.
Le lavoratrici saranno altresì adibite ad altri servizi durante il periodo di gravidanza, qualora l'Ispettorato del Lavoro accerti che le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli alla salute della donna.
La lavoratrice assente durante il periodo di astensione obbligatoria ha diritto alla normale retribuzione netta mensile di cui all'art. 105 comprensiva dell'indennità a carico dell'INPS, secondo le modalità stabilite dall'art. 74 della legge 23/12/1978 n. 833.
Durante il periodo di astensione facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari al 30% (trenta per cento) della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della Legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della

Legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro é posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della Legge 29 febbraio 1980, n. 33. norme di legge e i relativi regolamenti vigenti.

Art. 134

Il diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria della lavoratrice madre, per un periodo di sei mesi entro il primo anno di età del bambino ed il relativo trattamento economico, previsti rispettivamente dagli artt. 7 e 15 della Legge 30 dicembre 1971 n. 1204, nonché il diritto di assentarsi dal lavoro durante la malattia del bambino di età inferiore a tre anni, sono riconosciuti anche al padre lavoratore, anche se adottivo o affidatario ai sensi dell'art. 314/20 del Codice Civile, in alternativa alla madre lavoratrice ovvero quando i figli siano affidati al solo padre.
A tal fine, il padre lavoratore deve presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi dei diritti di cui sopra nonché nel caso di malattia del bambino di età inferiore a tre anni, il relativo certificato medico.
Nel caso di assenza per un periodo di sei mesi entro il primo anno di età del bambino, il padre lavoratore, entro dieci giorni dalla dichiarazione di cui al comma precedente, deve altresì presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia.

I periodi di assenza di cui ai precedenti commi sono computati agli effetti indicati dall'art. 7, ultimo comma, della legge 30 dicembre 1971 n. 1204.

Art. 135

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo é uno solo quando l'orario giornaliero é inferiore alle sei ore.
I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di una ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro; essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'Istituto.
I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19 della Legge 26 aprile 1934 n.653, sulla tutela del lavoro delle donne.

Art.136

La lavoratrice in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un Ufficiale Sanitario, da un medico condotto, da un medico del Servizio Sanitario Nazionale o di altro Ente sostitutivo, e il datore di lavoro é tenuto a darne ricevuta.
Per usufruire dei benefici connessi col parto ed il puerperio la lavoratrice é tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936 n. 2128.
Nel caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui é previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto.
Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di gravidanza e puerperio, valgono le norme di legge ed i regolamenti vigenti.

Art. 137 - Richiamo alle armi - Servizio civile

A seguito dell'abolizione del servizio di leva obbligatoria, il capo relativo a questo tema previsto nel precedente CCNL è soppresso. In caso di richiamo alle armi o di istituzione di un servizio civile obbligatorio tornano in essere le normative fino ad ora in vigore previste per il servizio militare obbligatorio.

TITOLO XIV - Risoluzione del rapporto di lavoro

Art.138 Recesso

Ciascuna parte può recedere dal Contratto di lavoro:
- prima della scadenza del termine se il Contratto é a tempo determinato;
- dando regolare preavviso scritto nei termini stabiliti dal successivo art. 126 se il Contratto é a tempo indeterminato;
- senza preavviso se il Contratto é a tempo indeterminato e si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro (vedi legge 604 del 15/07/1966).

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

Art. 139 - Preavviso

Il preavviso deve essere dato a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno rispettando i seguenti termini:
a) fino a cinque anni di servizio compiuti:
- mesi due per il Quadro e il primo livello super;
- mesi uno per il primo e secondo livello;
- giorni quindici per gli altri livelli;

b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:
- mesi tre per il Quadro e il primo livello super;
- mesi uno per il primo e secondo livello;
- giorni quindici per gli altri livelli;

c) oltre i dieci anni di servizio:
- mesi quattro per il Quadro e il primo livello super;
- mesi due per il primo e secondo livello;
- mesi uno per gli altri livelli.

I termini di preavviso decorrono dalla metà o dalla fine del mese.
Ai sensi dell'art. 2118 del Codice Civile, in caso di mancato preavviso il recedente, datore di lavoro o lavoratore, dovrà corrispondere all'altra parte una indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il relativo periodo.

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

Art. 140 - Licenziamento per giusta causa

Il licenziamento per giusta causa, con perdita dell'indennità di preavviso, si applica nei confronti del lavoratore che commetta una mancanza che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.
A titolo indicativo rientrano fra le mancanze di cui al precedente comma:
- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio, anche fra due dipendenti;
- l'abuso di autorità;
- l'assenza ingiustificata oltre i cinque giorni consecutivi o assenza per sette giorni complessivi in un anno, sempre senza giustificato motivo;
- l'aver taciuto, al momento dell'assunzione in servizio, circostanze tali che avrebbero impedito l'assunzione stessa e che, ove il dipendente fosse stato in servizio, ne avrebbe determinato il licenziamento;
- la recidività nell'addormentarsi in servizio o l'ubriacarsi in servizio;
- l'abbandono del posto di lavoro;
- l'insubordinazione verso i superiori;
- l'assunzione diretta di servizi di vigilanza.

NOTA A VERBALE

Per i licenziamenti collettivi si applica la procedura prevista nell'allegato 11 del presente CCNL.

Art. 141 - Anzianità di servizio

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore inizia di fatto la prestazione lavorativa nell'Istituto, quali che siano le mansioni ad esso affidate.
Le frazioni di anno saranno considerate a tutti gli effetti contrattuali per dodicesimi e le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno considerate mese intero, ad eccezione di quanto previsto dalla normativa del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 142.

Art. 142 – Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto al trattamento di fine rapporto. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Per i periodi di servizio prestato sino al 31 Maggio 1982 l'indennità di anzianità é calcolata con le seguenti misure:
a) personale con mansioni impiegatizie:
- una mensilità di cui all'art. 112 per ogni anno di servizio prestato;
b) personale con mansioni non impiegatizie:
per l'anzianità maturata fino al 31 dicembre 1964:
- giorni otto per ogni anno di servizio;
per l'anzianità dal 1° gennaio 1965 al 31 dicembre 1967:
- giorni dodici per ciascuno dei primi cinque anni di servizio;
- giorni quattordici per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 14° anno compiuto di servizio;
- giorni sedici per ciascuno dei successivi anni oltre il 14° e fino al 19° anno compiuto di servizio;

per l'anzianità dal 1° gennaio 1968 al 31 marzo 1970:
- giorni quattordici per ciascuno dei primi 10 anni di servizio;
- giorni diciotto per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° anno compiuto di servizio;

per l'anzianità maturata dal 1° aprile 1970 al 31 marzo 1973:
- giorni quindici per ciascuno dei primi 10 anni di servizio;
- giorni diciotto per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° anno compiuto di servizio;

per l'anzianità maturata dal 1° aprile 1973 al 31 marzo 1974:
- giorni diciassette per ciascuno dei primi 5 anni di servizio;
- giorni diciannove per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 15° anno compiuto di servizio;
- giorni ventuno per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° anno compiuto di servizio;

per l'anzianità maturata dal 1° aprile 1974 al 31 marzo 1975:
- giorni diciannove per ciascuno dei primi 5 anni di servizio;
- giorni ventuno per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 15° anno compiuto di servizio;
- giorni ventitre per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° anno compiuto di servizio;

per l'anzianità maturata dal 1° aprile 1975 al 31 marzo 1980:
- giorni ventuno per ciascuno dei primi 5 anni di servizio;
- giorni ventitre per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 15° anno compiuto di servizio;
- giorni ventiquattro per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° anno compiuto di servizio;

per l'anzianità maturata dal 1° aprile 1980:
- giorni ventuno per ciascuno dei primi 5 anni di servizio;
- giorni ventitre per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 15° anno compiuto di servizio;
- giorni venticinque per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° anno compiuto di servizio.

Al 31 Maggio 1982 il calcolo del trattamento deve essere effettuato in base alla retribuzione di cui all'art.105 in atto a tale momento ([1]), maggiorata di un dodicesimo della 13ma mensilità e di un dodicesimo della 14ma mensilità; le frazioni di anno saranno calcolate per dodicesimi e le frazioni di mese superiori a quindici giorni saranno considerate come mese intero.

Per i periodi di servizio prestati dal 1 Giugno 1982 al 31 Dicembre 1989 il trattamento di fine rapporto é calcolato con le seguenti misure e modalità:
a) per il personale con mansioni impiegatizie secondo le modalità e le misure previste dalla Legge 29 Maggio 1982 n. 297 e dal presente articolo;
b) per il personale con mansioni non impiegatizie secondo le modalità previste dalla Legge 29 Maggio 1982 n. 297 e dal presente articolo secondo le seguenti misure:
1) giorni ventuno per ciascuno dei primi 5 anni di servizio;
2) giorni ventitre per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 15° anno compiuto di servizio;
3) giorni venticinque fino al 31 Marzo 1984 e giorni ventisei dal 1° Aprile 1984 per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° anno compiuto.
Per i periodi prestati dal 1° Gennaio 1990, il trattamento di fine rapporto, per tutti i dipendenti, é pari alla retribuzione dovuta nell'anno divisa per 13,5.

---

(1) - Per l'indennità di contingenza si applica la Legge 31 Marzo 1977 n. 91
- Rimborsi spese, compensi per lavoro straordinario o le somme eventualmente corrisposte a titolo risarcitorio di cui all'art. 81 non sono in ogni caso computabili agli effetti del presente articolo.

La retribuzione annua ai fini del presente articolo si determina secondo il criterio stabilito nel comma successivo.
Per determinare la base annua utile per il calcolo del TFR si devono computare esclusivamente i seguenti elementi:
- stipendio o salario unico nazionale;
- indennità di contingenza;
- eventuali terzi elementi di cui all'art. 110;
- eventuali scatti di anzianità;
- tredicesima e quattordicesima;
- eventuali superminimi ed assegni "ad personam";
- quota integrativa territoriale (QU.I.T.).

Il trattamento di fine rapporto é costituito da quanto di competenza dei lavoratori ai sensi del presente articolo e dalle somme già percepite a titolo di anticipazione delle indennità di anzianità dai lavoratori aventi diritto secondo quanto stabilito dall'allegato 7.

Per le anticipazioni previste dalla Legge n. 297 del 1982 sul trattamento di fine rapporto, le priorità per la relativa concessione sono fissate nell'allegato 8 che fa parte integrante del presente Contratto.

TITOLO XV

Art. 143 - Una tantum

Ferma restando la decorrenza e la durata del presente Contratto, le parti concordano che al personale in forza alla data di stipula del presente contratto, in relazione al periodo 1° maggio 2004- 31 dicembre 2005 , verrà erogato un importo "UNA TANTUM" come da tabella sottostante.

Dallo stesso,in occasione della prima erogazione occorre detrarre quanto già erogato a titolo di indennità di vacanza contrattuale.
Tale importo verrà erogato con le seguenti modalità:
In caso di inizio del rapporto di lavoro nel periodo tra il 1° maggio 2004- 31 dicembre 2005, l'importo di cui sopra sarà erogato in ragione di un ventesimo per ogni mese di anzianità.

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

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

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

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER I DIPENDENTI DA ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA
2004-2008

UNA TANTUM
Importi da corrispondersi con la retribuzione di:

LIVELLI	Maggio -2006	Settembre-2006	Febbraio -2007
QUADRO	€ 482,14	€ 192,86	€ 135,00
IS	€ 428,57	€ 171,43	€ 120,00
I	€ 392,86	€ 157,14	€ 110,00
II	€ 357,14	€ 142,86	€ 100,00
IIIS	€ 326,79	€ 130,71	€ 91,50
III	€ 300,00	€ 120,00	€ 84,00
IVS	€ 273,21	€ 109,29	€ 76,50
IV	€ 250,00	€ 100,00	€ 70,00
V	€ 235,71	€ 94,29	€ 66,00
VI	€ 178,57	€ 71,43	€ 50,00

Art. 144 - Decorrenza e durata

Il presente CCNL, stipulato in Roma il 2 Maggio 2006, salve le diverse decorrenze stabilite, per i singoli istituti, dal testo dei relativi articoli, avrà decorrenza dal 1° Gennaio 2005 e scadrà il 31 Dicembre 2008 per la parte normativa. Per la parte retributiva le parti si danno atto che gli incrementi sono definiti nell'rispetto dell'articolazione del biennio 2005/2006 che per il successivo 2007/2008,, secondo quanto previsto dall'accordo Interconfederale del 23 Luglio 1993.
Esso si intenderà rinnovato di anno in anno qualora non sia disdettato da una delle parti a mezzo lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della data della sua scadenza.
In caso di disdetta le parti si impegnano ad iniziare le trattative di rinnovo del Contratto tre mesi prima della scadenza stessa.
Il presente Contratto, in caso di disdetta, continuerà ad avere valore finché non sarà rinnovato.

Art. 145 - Procedure per il rinnovo del CCNL

Durante i sei mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sei mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali nè procederanno ad azioni dirette.
In assenza di accordo, dopo un periodo di tre mesi dalla data di scadenza del CCNL e, comunque, dopo un periodo di tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (c.d. indennità di vacanza contrattuale).
L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa l'indennità di contingenza. Dopo sei mesi, sempre in assenza di accordo, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.
La violazione delle disposizioni di cui al primo comma del presente articolo comporterà come conseguenza, a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.
Nell'accordo di rinnovo del CCNL le Parti definiranno tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata.

Art. 146 - Procedura per la composizione delle controversie collettive.

Le controversie concernenti l'interpretazione, l'applicazione, la stipula o il rinnovo dei contratti collettivi saranno esaminate e possibilmente risolte secondo le norme previste dagli artt. 4, 10, 11, 12 e 145.
Durante tali procedure le parti potranno consensualmente decidere di prorogare i termini di agibilità, impegnandosi a non procedere ad azioni giudiziarie o sindacali.

In caso di mancato accordo, nel riprendere la propria libertà di azione e, fermo restando l'esercizio del diritto garantito dalla legge, le parti convengono, per la particolarità del settore sia dal punto di vista dell'attività di sicurezza che per le modalità di attuazione dei servizi, sull'opportunità di assicurare elementi di sicurezza in particolari impianti che abbiano carattere di essenzialità gestionale dell' Istituto di Vigilanza o siano di interesse strategico per la collettività.
Conseguentemente durante gli scioperi, verrà garantita la copertura dei servizi essenziali relativi alla centrale operativa ed ai caveaux con una unità per turno, ed alle centrali nucleari alle centrali elettriche e alle raffinerie con una unità per turno e per obiettivo principale, intendendosi per tale gli accessi alle suddette centrali e raffinerie.
Eventuali norme particolari potranno essere definite a livello locale.

Art. 147 Distribuzione del contratto

L'Ente Bilaterale Nazionale della Vigilanza Privata distribuirà ai lavoratori una copia del presente contratto

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER I DIPENDENTI DA ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA
2004-2008

SOMMARIO

Visto 7
PREMESSA 8
TITOLO I - Validità e sfera di applicazione 10
Art.1 10
Art. 2 10
TITOLO II - Relazioni Sindacali 11
CAPO 1 - Livello Nazionale 11
Art. 3 - Diritti di informazione 11
CAPO 2-Strumenti della Bilateralità 12
Art. 4 -Commissione Paritetica Nazionale - Compiti 12
Art. 5 – Composizione e procedure 12
Ente Bilaterale Nazionale 13
Art. 6 - Scopi 14
Art. 7- FUNZIONAMENTO DELLE RELAZIONI SINDACALI 17
Art. 8 - CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE 18
CAPO 3 - CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DI SECONDO LIVELLO 18
Livello territoriale 18
Art. 9 - Diritti di informazione 18
Art 10 - Contrattazione Integrativa e materie demandate 19
Art. 11 - Composizione delle controversie- Procedure 20
Art. 12 – Collegio Arbitrale 21
Art. 13 - Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali 23
Art. 14 - Diritti di informazione 23
Art. 15 23
TITOLO III - Attività Sindacali 24
Art. 16 - Dirigenti Sindacali nazionali e provinciali delle R.S.A. e delle R.S.U. 24
Art.17 - Permessi retribuiti 24
Art. 18 - Diritto di affissione 25
Art. 19 – Permessi non retribuiti 25
Art. 20 – Referendum 25
Art. 21 - Assemblee 26
Art. 22 - Delegato aziendale 26
Art. 23 - Contributi Associativi Sindacali 26
TITOLO IV –TUTELE E GARANZIE 27
Art. 24 - Sicurezza sul lavoro 27
Art.25 – Cambio di Appalto e/o affidamento di servizio 27

Art. 26 - Condizioni per attivare la procedura 28
Art. 27 - Modalità di attivazione e di espletamento **della procedura.** 29
CAPO 2° Previdenza integrativa 30
Art. 28 - Previdenza Integrativa 30
Art. 29 - Assistenza sanitaria integrativa 32
Art. 30 - Pari opportunità 32
TITOLO V - Classificazione del Personale 33
Capo 1° Norme Generali 33
Art. 31- Classificazione 33
RUOLO DEL PERSONALE TECNICO-OPERATIVO 34
Art. 32 - Mutamenti di mansioni 36
Capo 2° Norme speciali per i Quadri 37
Art. 33 37
Capo 3° Norme speciali per produttori ed esattori 38
Art.34 38
TITOLO VI – MERCATO DEL LAVORO 39
CAPO I - APPRENDISTATO 40
Art. 35 – Sfera di applicazione 41
Art. 36 – Limiti di età 42
Art. 37 – Assunzione 42
Art. 38 – Percentuale di conferma 42
Art. 39 – Metodologie applicative 43
Art 40 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato 44
Art. 41 - Obblighi del datore di lavoro 44
Art.42 - Doveri dell'apprendista 45
Art. 44 - Formazione: durata 45
Art. 45 - Formazione: contenuti 46
Art. 46 - Durata 47
Art. 47.- Tutor 47
Art. 48 – Trattamento normativo 48
Art. 49 – Trattamento economico 48
Art. 50 - Malattia 49
Art. 51 – Rinvio alla legge 49
Capo 2° Tempo determinato 50
Art. 52 - Contratto a tempo determinato 50
Art 53 - Somministrazione di lavoro a tempo determinato 50
Art.54- Monitoraggio 51
capo 3° Lavoro a tempo parziale 51
Art. 55 - Definizione e disciplina del rapporto a tempo parziale 51

Art. 56 - Elementi e durata del rapporto a tempo parziale 52
Art. 57 - Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale 53
Art. 58 - Relazioni sindacali aziendali 53
Art. 59 - Clausole elastiche del rapporto di lavoro a tempo parziale 53
Art. 6 0- Denuncia del patto di prestazione lavorativa in regime di clausola elastica 54
Art.61 - Lavoro supplementare 55
Art . 62 - Registro del lavoro supplementare 55
Art. 63 - Principio di non discriminazione e di proporzionalità 55
Art. 64 - Mensilità supplementari – tredicesima e quattordicesima 56
Art. 65 - Condizioni di miglior favore 56
Art.66 - Rinvio alla legge 56
Art. 67 – Part time post-maternità 57
TITOLO VII - Rapporto di lavoro 57
Capo 1° - Assunzione 57
Art. 68 57
Art. 69 - Periodo di prova 58
Art. 70 - Risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova 59
TITOLO VIII Orario di lavoro 59
Art. 71 - Norme generali 59
Art 72 - Riposo giornaliero 60
Art. 73 - Riposo settimanale 61
Art. 74 - Pause 61
Art. 75 62
Art. 76 SISTEMA 5+1 62
Art. 77 - SISTEMA 6 + 1 + 1 63
Art. 78- Flessibilità 64
Art. 79 - Straordinario 64
Art. 80 65
Art. 81- Banche delle ore 65
ART. 82 66
Art. 83 - Ruolo Amministrativo 66
Art. 84 - Permessi Annuali 66
Capo 2- Ferie 67
Art. 85 - Ferie 67
Art. 86 68
Art. 87 68
Capo 3 - Festività 68
Art. 88 - Festività nazionali e infrasettimanali 68

Art. 89 69
Art. 90- Norma generale 70
Art. 91 - Congedo matrimoniale 70
Art. 92 –Permessi retribuiti lavoratori 70
Art. 93 - Permessi retribuiti a lavoratori studenti per esami 71
Art. 94 - Congedi per eventi e cause familiari retribuiti 71
Art 95 - Permessi per handicap 72
Art. 96 - Permessi per donatori di sangue 73
Art. 97 - Permessi per i famigliari di un tossicodipendente 73
Art. 9 8- Congedi famigliari non retribuiti 74
TITOLO X - MISSIONE E TRASFERTA 76
Art. 99 - Missione e trasferta 76
Art. 100 - Rimborso spese 76
TITOLO XI – DOVERI DEL PERSONALE E NORME DI COMPORTAMENTO 77
Art. 101 – Norme generali 77
Art. 102 - Sospensione cautelare 78
Art. 104 – Provvedimenti disciplinari 78
TITOLO XII - TRATTAMENTO ECONOMICO 79
Art. 105 - Retribuzione normale 79
Art. 106 - Salario unico nazionale (Paga base tabellare conglobata) 79
Art. 107 - Indennità di contingenza 80
Art. 108 Indennità relative ai servizi prestati 81
Art. 109 - Indennità di vacanza contrattuale 82
Art. 110 - Terzi elementi retributivi 82
Art. 111 - Scatti di anzianità 82
Art. 112 - Retribuzione di fatto 83
Art. 113 - Modalità per il calcolo e la corresponsione della retribuzione 84
Art. 114 - Prospetto Paga 84
Art. 115 - Paga giornaliera e oraria 84
Art. 116 - Maggiorazione per lavoro: Festivo - Straordinario 85
Art. 117 - Mensilità supplementari - (13ma e 14ma) 85
Art. 118 - Indennità di cassa e/o maneggio denaro 86
Art. 119 - Divisa e l'equipaggiamento 86
Art. 120 - Rinnovi: decreto Guardia Giurata - porto d'armi e tassa tiro a segno . 86
Art. 121- Assistenza legale 87
Gli Istituti garantiscono l'Assistenza Legale gratuita alle proprie G.P.G. per qualsiasi pendenza inerente ragioni di sevizio. 87
TITOLO XIII - Sospensione delle prestazioni 87

Capo 1° - Malattia 87
Art. 122 87
Art. 123 88
Art. 124 88
Art. 125 - Conservazione del posto di lavoro 88
Capo 2° - Infortuni 89
Art. 126 89
Art. 127 89
Art. 128 90
Art. 129 - Normativa 91
Art. 130 Adozione e/o affidamento 92
Art. 131 Diritto alla conservazione del posto e divieto di licenziamento 93
Art. 132 - Astensione dal lavoro e permessi per assistenza al bambino 94
ASTENSIONE FACOLTATIVA 95
Art. 133 99
Art. 134 100
Art. 135 101
Art.136 101
Art. 137 - Richiamo alle armi - Servizio civile 101
TITOLO XIV - Risoluzione del rapporto di lavoro 102
Art.138 Recesso 102
Art. 139 - Preavviso 102
Art. 140 - Licenziamento per giusta causa 103
Art. 141 - Anzianità di servizio 103
Art. 142 – Trattamento di fine rapporto 104
Art. 143 - Una tantum 106
Art. 144 - Decorrenza e durata 108
Art. 145 - Procedure per il rinnovo del CCNL 108
Art. 146 - Procedura per la composizione delle controversie collettive. 109
Art. 147 Distribuzione del contratto 109
SOMMARIO 110