FEDERAZIONE NAZIONALE SICUREZZA CIVILE

Ass.ne UN.I.COOP.

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti delle

IMPRESE COOPERATIVE ESERCENTI ATTIVITA' NEL SETTORE SICUREZZA SUSSIDIARIA E INVESTIGATIVO

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

in vigore dal 1° luglio 2017 al 31 dicembre 2019

Riproduzione totale vietata, con qualsiasi mezzo, inclusa la fotocopia

Tutti i diritti sono riservati

2017 UN.I.COOP. – FEDERAZIONE UGL SICUREZZA CIVILE

Riserva sulla proprietà intellettuale

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

SEDI NAZIONALI

UNIONE ITALIANA COOPERATIVE	**UN.I.COOP.** **Unione Italiana delle Cooperative** Via Guglielmo Saliceto, 4-5 – 00161 Roma www.unicoop.it
UGL FEDERAZIONE NAZIONALE SICUREZZA CIVILE	**Unione Generale del Lavoro** **Fedwerazione Nazionale Sicurezza Civile** Via Aosta, 13 – 20155 MILANO

INDICE

PREMESSA 9

TITOLO I - VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE 11

Art. 1 - Validità 11
Art. 2 - Sfera di applicazione 11

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI 12

Art. 3 - Diritti di Informazione e Consultazione 12
Art. 4 - Rappresentanze Sindacali Aziendali 12
Art. 5 - Rappresentanze Sindacali Unitarie 12
Art. 6 - Regolamento elettorale RSU 12
Art. 7 - Assemblea 12
Art. 8 - Permessi retribuiti per attività sindacale 12
Art. 9 - Permessi retribuiti RSU/RSA 13

TITOLO III – ENTE BILATERALE 13

Art. 10 - Ente Bilaterale 13
Art. 11 - Fondo di assistenza sanitaria integrativa 14
Art. 12 - Contributo Di Assistenza Contrattuale 15

TITOLO IV – CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO 15

Art. 13 - Contrattazione aziendale 15

TITOLO V - TUTELA E GARANZIE – SICUREZZA SUL LAVORO – PARI OPPORTUNITÀ 15

Art. 14 - Tutela delle lavoratrici madri 15
Art. 15 - Pari Opportunità 15
Art. 16 - Molestie sui luoghi di lavoro 15
Art. 17 - Salubrità degli ambienti di lavoro 15
Art. 18 - Tutela dei genitori di figli portatori di Handicap 16
Art. 19 - Mobbing 16

SICUREZZA SUL LAVORO 16

Art. 20 - Premessa e richiami normativi 16
Art. 21 - Adempimenti preliminari e Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) 16
Art. 22 - Disposizioni finali 16

TITOLO VI - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE 16

Art. 23 - Declaratoria 16
Art. 24 - Anzianità 18

SCALA PARAMETRALE 19

TITOLO VII - GLI ISTITUTI DEL MERCATO DEL LAVORO 19

Art. 25 - Premessa 19
Art. 26 - Richiami normativi 19
Art. 27 - Lavoro intermittente o a chiamata 19
Art. 28 - Diritti e doveri del lavoratore intermittente o a chiamata 19
Art. 29 - Lavoro somministrato 20
Art. 30 - Collaborazioni atipiche 20
Art. 31 - Gestione delle controversie, Commissione di Garanzia e Conciliazione Nazionale e Commissione Nazionale di Certificazione dei Contratti 21
Art. 32 - Apprendistato 23
Art. 33 - Formazione 24
Art. 34 - Campo d'azione 26

LAVORO PART-TIME 26

Art. 35 - Definizione 26
Art. 36 - Adempimenti 26
Art. 37 - Minimo orario 26
Art. 38 - Part-time verticale 26
Art. 39 - Contratto a Tempo Determinato 26

TITOLO VIII – ASSUNZIONE – ORARIO DI LAVORO – FLESSIBILITÀ – BANCA ORE – RIPOSO SETTIMANALE – FERIE – FESTIVITÀ – STRAORDINARI – MISSIONI E TRASFERTE, NORME COMPORTAMENTO 27

Art. 40 - Modalità di assunzione 27
Art. 41 - Visita medica pre-assuntiva idoneità al lavoro 27
Art. 42 - Documenti per l'assunzione 27

PERIODO DI PROVA 28

Art. 43 - Periodo di prova 28
Art. 44 - Sospensione del periodo di prova 28

ORARIO DI LAVORO 28

Art. 45 - Orario di lavoro settimanale 28
Art. 46 - Esposizione orario di lavoro 29

LAVORO STRAORDINARIO 29

Art. 47 - Lavoro straordinario 29
Art. 48 - Banca Ore 29
Art. 49 - Lavoro ordinario notturno 29

RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITÀ, FERIE, PERMESSI 29

Art. 50 - Riposo settimanale 29
Art. 51 - Festività nazionali 29
Art. 52 - Ferie 30
Art. 53 - Permessi 30

CONGEDO MATRIMONIALE 31

Art. 54 - Congedo matrimoniale 31
Art. 55 - Premessa 31
Art. 56 - Trasferimento 31
Art . 57 - Trasferta / sicurezza sussidiaria 31
Art. 58 - Distacco 31
Art. 59 - Trasferte e Missioni 32
Art. 60 - Rimborso spese kilometrico e diaria giornaliera di trasferta 32
Art. 61 - Disposizioni per i trasferimenti 32

ANZIANITÀ DI SERVIZIO 32

Art. 62 - Aumenti per anzianità 32
Art. 63 - Anzianità convenzionale 32

NORME DISCIPLINARI 33

Art. 64 - Provvedimenti Disciplinari 33

TITOLO IX - CONGEDI - DIRITTO ALLO STUDIO 34

Art. 65 - Congedi retribuiti 34
Art. 66 - Congedo per donne vittime di violenza di genere 34
Art. 67 - Diritto allo studio 35

TITOLO X - TRATTAMENTO ECONOMICO 36

Art. 68 - Voci retributive 36
Art. 69 - Divisore orario e mensile 36
Art. 70 - Paghe contrattuali 36

NORME DI SALVAGUARDIA 37

Art. 71 - Condizioni di miglior favore 37
Art. 72 - Procedure di prima applicazione del presente contratto 37

MENSILITÀ AGGIUNTIVE 37

Art. 73 - Tredicesima 37

TITOLO XI – MALATTIA – INFORTUNI - GRAVIDANZA E PUERPERIO 37

Art. 74 - Astensione dal lavoro della lavoratrice 37
Art. 75 - Astensione dal lavoro del lavoratore 38
Art. 76 - Permessi per assistenza 38
Art. 77 - Normativa 39

MALATTIE ED INFORTUNI 39

Art. 78 - Malattia 39
Art. 79 - Normativa 39
Art. 80 - Obblighi del lavoratore 40
Art. 81 - Periodo di comporto 40

Art. 82 - Trattamento economico di malattia 40
Art. 83 - Infortunio 41
Art. 84 - Trattamento economico di infortuni 41
Art. 85 - Quota giornaliera per malattia ed infortunio 41
Art. 86 - Festività 41
Art. 87 - Aspettativa non retribuita per malattia 41
Art. 88 - Tubercolosi 42
Art. 89 - Rimando alla vigente normativa 42

PART-TIME TEMPORANEO PER MALATTIA O ASSISTENZA 42

Art. 90 - Definizione 42
Art. 91 - Durata temporale del Part-Time temporaneo 42
Art. 92 - Beneficiari 42
Art. 93 - Trasformazione Part-Time temporaneo in definitivo 42
Art. 94 - Richiesta di annullamento del Part-Time temporaneo 43

CAMBIO APPALTO 43

Art. 95 - Cambio di appalto 43
Art. 96 - Personale interessato alla procedura 43
Art. 97 - Modalità di attuazione della procedura 43

TITOLO XII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – RECESSO - PREAVVISO – GIUSTA CAUSA – GIUSTIFICATO MOTIVO 44

Art. 98 - Scioglimento del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2118 cod.civ. 44
Art. 99 - Licenziamento 44
Art. 100 - Normativa: ex art. 2119 cod. civ 45
Art. 101 - Nullità del licenziamento 45
Art. 102 - Periodo di preavviso 45
Art. 103 - Preavviso per dimissioni 45
Art. 104 - Decorrenza del periodo di preavviso 45
Art. 105 - Trattamento di fine rapporto 46
Art. 106 - Decesso del dipendente 46
Art. 107 - Corresponsione del trattamento di fine rapporto 46

TITOLO XIII - DECORRENZA E DURATA 46

Art. 108 - Decorrenza e durata 46

TITOLO XIV – ARCHIVIO CONTRATTI 46

Art. 109 – Deposito Contratto Collettivo 46
Art. 110 - Disposizioni finali - Rinvio alla legge 46

Allegato A - Tabelle Costi 47
Allegato B - Regolamento RSU 48
Allegato C – Regolamento RLS 54
Allegato D - Permessi per motivi personali e/o familiari 58
Allegato E – Modulo Verbale di Recepimento 59

Allegato F – Accordo attuativo per l'Apprestato 60
Allegato G - Profili Professionali - Accordo Apprendistato – EBILCOOP 61
Allegato H - Contratto Di Apprendistato 62
Allegato I - Richiesta parere per Apprendistato 64
Allegato J - Modulo di adesione sindacale con modalità di calcolo e riscossione. 66
Allegato K - Modulo adesione UN.I.COOP. e modalità riscossione 67

Il giorno 10 Agosto 2017 alle ore 12:30, presso la sede della UN.I.COOP. sita in Via Guglielmo Saliceto 3/5 a Roma, si sono riunite le parti sotto elencate:

- **UN.I.COOP., Unione Italiana Cooperative**, rappresentata dal Presidente Nazionale del Dipartimento Produzione e Lavoro, Dott. Natalino Monghese, assistito dagli Avvocati Lorenzo Stura e Lucia Dello Russo, e Dott. Francesco Russo;

- **Federazione Nazionale UGL Sicurezza Civile**, rappresentata dal Presidente Licciardi Salvatore, dal Segretario Nazionale Doddi Enrico e dal componente della Segreteria Nazionale Riccardo Uberti, assistiti dalla Confederazione UGL dal Vice Segretario Generale Confederale Claudio Durigon.

per procedere alla sottoscrizione del CCNL - Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro - per i dipendenti delle

IMPRESE COOPERATIVE ESERCENTI ATTIVITÀ NEL SETTORE DELLA SICUREZZA SUSSIDIARIA E INVESTIGATIVO

Con validità dal 01 Luglio 2017 al 31 Dicembre 2019

PREMESSA

La UGL Sicurezza Civile e la UN.I.COOP. con il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro intendono valorizzare, nella gestione dei rapporti di lavoro, il metodo partecipativo e del confronto ai diversi livelli di contrattazione nazionale e di contrattazione integrativa e con diversi strumenti con l'obiettivo di dare concreta attuazione ai principi costituzionali relativi ai rapporti economici per tutelare in maniera adeguata al contesto socio-economico sia i lavoratori dipendenti delle imprese Cooperative sia i soci lavoratori destinatari della normativa di cui all'art. 1 della legge 3 aprile 2001 n. 142 e successive modifiche.

In relazione a tale comune e concorde convincimento le Parti convengono, pertanto, che l'accordo contrattuale nazionale definirà il quadro normativo ed economico riferito anche al socio lavoratore secondo i contenuti della normativa appresso specificata.

Le Parti, pertanto, concordano di regolamentare a livello nazionale il rapporto di lavoro tra imprese cooperative ed i lavoratori da esse dipendenti e/o soci, mediante un contratto nazionale autonomo con inquadramento unico per quadri, impiegati ed operai che adegui, integri ed unifichi le normative rispetto alla peculiarità dell'impresa cooperativa, ivi comprese le materie che saranno oggetto di contrattazione territoriale integrativa.

Le OO.SS. firmatarie intendono dare con il presente articolato una risposta alle esigenze per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per una espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese e ribadiscono che il CCNL deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile.

Esse ritengono che, in un ordinamento pluralista e democratico, la contrattazione collettiva costituisca la paritaria funzione sul piano del diritto al lavoro ed all'esercizio dell'impresa privata in un contesto di riconosciute libertà associative.

Il presente Contratto, inoltre, si muove nelle logiche dettate dalla Unione Europea finalizzate al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, alla crescita dei livelli occupazionali, alla protezione e sicurezza sociale, per concorrere a formulare e rafforzare le regole di garanzia e di tutela dei processi lavorativi.

Infatti, con il Protocollo aggiuntivo al trattato di Maastricht del 1991, relativo alla politica sociale, i Governi dell'Unione Europea hanno indicato le materie su cui inciderà la politica sociale comunitaria per il conseguimento degli obiettivi delle loro azioni comuni: la sicurezza e la salute del lavoratore, le migliori condizioni di lavoro, l'informazione e la consultazione dei lavoratori, le pari opportunità, la rappresentanza e la difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro ivi compresa la cogestione, gli aiuti finanziari alla promozione dell'occupazione ed alla creazione dei posti di lavoro. Per questi obiettivi, le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori svolgono una specifica funzione che esercitano sia nei confronti del legislatore comunitario nonché una essenziale funzione negoziale nell'ambito del dialogo sociale.

Sulla base di tali principi le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori firmatarie affermano il loro ruolo di stimolo e di controllo sulle politiche sociali e del lavoro, nonché la loro essenziale funzione negoziale nell'ambito del confronto con gli organismi istituzionali, governativi e legislativi del nostro Paese e della Comunità Europea.

Con spirito improntato alla massima solidarietà tra lavoro e capitale, la stipula di questo contratto, tra le ulteriori ed originali soluzioni introdotte, ha opportunamente esplicitato innovazioni anche sulla metodologia contrattuale, prevedendo in modo consapevole un duplice livello di contrattazione:

- di livello nazionale;
- di livello aziendale.

Le parti stipulanti, oltre a dare valenza al duplice livello di contrattazione, che produrrà positivi risultati, hanno ritenuto opportuno inserire nel contratto un impianto normativo rivolto a migliorare il rapporto di lavoro. Sono previsti, infatti, istituti di garanzia contrattuale, una più efficace azione di tutela dei lavoratori e di salvaguardia dei loro diritti, ferma restando la facoltà delle cooperative di esercitare liberamente e con profitto il diritto di impresa e di associazione.

Le parti ribadiscono che particolare cura sarà dedicata alla valutazione delle politiche aziendali perché una parte non trascurabile degli utili aziendali venga destinata al miglioramento delle condizioni ambientali e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché a retribuire i risultati conseguiti in ragione dell'impegno partecipativo della componente lavoro. Le parti, infine si impegnano ad esercitare, con il massimo scrupolo, una azione di controllo ed a denunciare eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero", allo sfruttamento del lavoro minorile e ad ogni forma di prevaricazione (Mobbing) e/o approccio discriminatorio o clientelare nella scelta del socio o del lavoratore che degradano il rapporto di lavoro e disonorano la società civile.

Le parti ritengono anche che per il rilancio dell'occupazione, in un'ottica di mercato sociale del lavoro stabilizzato tendente alla piena occupazione, avrà un ruolo centrale l'affiancamento alla azienda di tipo tradizionale quella cooperativa caratterizzata dalla figura del socio lavoratore, cioè del lavoratore imprenditore di se stesso.

Tale centralità riservata al socio lavoratore, infatti, garantirà un adeguamento dell'azione produttiva ai cicli dell'economia, superando gli influssi negativi che i periodi di stagnazione economica producono sull'occupazione.

La prestazione svolta dal socio lavoratore dà luogo ad un conferimento reso in virtù del contratto sociale e trova dunque fondamento in un vincolo associativo, prima che in un rapporto negoziale di scambio.
Secondo l'art. 1, comma 3, della l. n. 142/2001, l'attività lavorativa svolta dal socio lavoratore - nell'ambito di rapporti mutualistici e sulla base di previsioni di regolamento della cooperativa volte a definire la organizzazione del lavoro dei soci lavoratori — può comportare la instaurazione di un rapporto di lavoro «in forma autonoma o subordinata, o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale, con cui contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali». Considerato che nel regime giuridico previgente veniva esclusa dalla giurisprudenza e dalla dottrina prevalenti la riconducibilità del lavoro del socio lavoratore a una forma di lavoro subordinato o autonomo, si tratta di una importante conferma della circostanza che qualunque attività umana può essere resa in ragione di un diverso titolo giuridico, in relazione sia alle intese contrattuali raggiunte tra le parti, sia alle modalità concrete di esecuzione della prestazione lavorativa.
Nel riconoscere che la prestazione di lavoro del socio lavoratore di cooperativa, oltre che in forma autonoma o subordinata, può essere resa «in qualsiasi altra forma», il Legislatore pare riconoscere la possibilità di inquadrare il lavoro umano in schemi contrattuali diversi da quelli determinati dal legislatore stesso, in virtù del principio di autonomia negoziale sancito dall'articolo 1322, secondo comma, cod. civ, in base al quale «le parti possono anche concludere contratti che non appartengono ai tipi aventi una disciplina particolare, purché siano diretti a realizzare interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento giuridico».
La legge n.142/2001 chiarisce nettamente l'esistenza di due rapporti tra socio lavoratore e cooperativa: il rapporto associativo, da una parte, e il rapporto di lavoro, dall'altra. In particolare il rapporto di lavoro era inizialmente indicato come «ulteriore e distinto» rispetto al rapporto associativo. A seguito della riforma apportata dalla legge n.30/2003, il rapporto lavorativo del socio lavoratore è tuttavia ora da considerare «ulteriore», ma non più «distinto» rispetto al vincolo associativo. In tal senso la riforma ha voluto sottolineare la preminenza del rapporto associativo nell'economia del contratto. Il rapporto di lavoro è quindi strumentale al vincolo di natura associativa. Le conseguenze pratiche di questa impostazione sono evidenti: a prescindere dalla forma giuridica con cui viene concretamente resa, la prestazione lavorativa rimane infatti finalizzata al raggiungimento degli scopi sociali.
Considerare i soci lavoratori solo dipendenti della cooperativa costituisce una visione riduttiva ed incompleta della figura medesima perché essi concorrono:

- alla gestione dell'impresa;
- all'elaborazione di programmi di sviluppo;
- alle decisioni concernenti scelte strategiche;
- alla realizzazione dei processi produttivi;
- contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano ai rischi d'impresa e ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione

f) mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.
Fondamentale, in ogni caso, è il ruolo del regolamento interno (art. 6, l. n. 142/2001), che deve provvedere a disciplinare il regime in concreto applicabile ai rapporti di lavoro che potranno essere instaurati dalla cooperativa. Ogni cooperativa di lavoro deve infatti dotarsi di un regolamento ai sensi dell'articolo 6 della legge n. 142/2001, in seno al quale debbono essere indicate e disciplinate le tipologie di rapporti di lavoro che la cooperativa intende attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori. Il regolamento deve contenere il "richiamo" al CCNL applicabile. Il presente contratto prevede l'erogazione del ristorno, in misura e con le modalità previste dalla Legislazione vigente, per i soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, come retribuzione aggiuntiva facente parte integralmente del trattamento economico complessivo e le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci lavoratori, in relazione all'organizzazione aziendale della cooperativa e ai profili professionali dei soci lavoratori stessi, anche nei casi di tipologie diverse da quella del lavoro subordinato.
Il regolamento diventa così un elemento fondamentale di organizzazione del lavoro. Uno strumento estremamente agile che consente di adattare la regolamentazione dei rapporti di lavoro alle esigenze della migliore organizzazione produttiva, nell'ottica del perseguimento dello scopo mutualistico.
Nel regolamento dovrà inoltre essere precisato che per i soci lavoratori con contratto diverso da quello subordinato la misura del compenso viene fissata assumendo come riferimento il valore medio praticato dal mercato per il luogo e la professione esercitata dal socio lavoratore autonomo. Data la sua importanza nel disciplinare i rapporti di lavoro, la legge ha previsto la possibilità di certificare anche il regolamento. Si tratta, in sostanza, della validazione delle tipologie contrattuali prescelte nel regolamento, così da determinare ex ante l'ammissibilità delle scelte di tipologia effettuate ed evitare l'eventuale contenzioso successivo circa la qualificazione del rapporto. La certificazione del regolamento deve essere espletata da specifiche Commissioni le quali sono istituite, ai sensi del decreto del Ministero del Lavoro 21 luglio 2004 (articolo 8), presso le Province e presso gli Enti Bilaterali di Certificazione.

E' necessario esplicitare ai fini di un'appropriata stesura di predetto Regolamento che esso, ai sensi della Legge n.142/2001 – costituisce il documento fondamentale per l'attività della cooperativa anche ai fini del dettato del comma IV, art. 7 della legge n. 31/2008, ossia, "trattamenti economici complessivi" proporzionando gli stessi alla qualità e quantità del lavoro prestato.
Le parti, infatti, riconoscono che le imprese cooperative hanno funzione economica non capitalistica in quanto, grazie alla centralità dell'apporto dei soci, nella cooperativa il lavoro prevale sul capitale. Le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori firmatarie si impegnano a porre in essere iniziative politiche affinché le disposizioni legislative consentano la più ampia valorizzazione dell'impresa cooperativa in Italia.
Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, in ogni sua norma e nel suo insieme, un trattamento minimo e inderogabile per i lavoratori delle imprese di cui all'art. 1; inoltre l'adempimento contestuale di ogni singola disposizione contenuta nel presente CCNL costituisce condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso sia alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali che alle misure di welfare contrattuale istituite dal presente CCNL per rispondere alle esigenze delle imprese in materia di mercato del lavoro.

TITOLO I - VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1 - Validità

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in materia unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro, a tempo indeterminato, determinato, e anche speciali del personale dipendente e dei soci lavoratori che prescelgono la forma di lavoro dipendente delle cooperative esercenti l'attività nel settore della sicurezza sussidiaria, della investigazione – informazione e ricerca, controllo attività di spettacolo, intrattenimento, fieristiche e commerciali, guardiania passiva , servizi di accoglienza e indirizzo della clientela.
Le cooperative aderenti o meno alla organizzazione datoriale firmataria del presente contratto che intendono adottare il presente CCNL devono darne obbligatoriamente comunicazione a EBILCOOP.
L'applicazione e il rispetto di tutte le disposizioni contenute nel presente CCNL e nei Contratti collettivi di qualunque livello stipulati tra le organizzazioni firmatarie del presente CCNL costituisce condizione indispensabile per la fruizione dei benefici normativi e contributivi previsti dalle leggi speciali e generali.
L'adozione del presente CCNL da parte della cooperativa di vigilanza è subordinata alla sottoscrizione dell'apposito verbale di "recepimento" concertato con le parti sociali, firmatarie del presente CCNL, come da allegato modello F.

Art. 2 - Sfera di applicazione

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

- tutte le attività eseguibili dagli cooperative operanti nel settore della investigazione, ricerca e raccolta di informazioni per conto di privati ed enti pubblici e privati;
- tutte le attività amministrative, contabili e segretariali svolte dai dipendenti non impiegabili nell'ambito delle indagini difensive di cui all'art. 222 Norme di coordinamento CPP.
- tutte le attività svolte dalle cooperative che operano nei settori elencati di seguito, considerando l'elenco non esaustivo ma solo indicativo per il genere dei servizi offerti:
  - Indagini, investigazioni e antitaccheggio investigativo
  - Attività in ausilio al recupero stragiudiziale dei crediti.
  - Banche dati;
  - Informazioni commerciali;
  - Operatore di servizi di controllo non armati
  - Guardiania passiva, usceri e osservatori (portierato);
  - Controllo accessi, flusso e deflusso;
  - Servizi di accoglienza e indirizzo della clientela in uffici pubblici e privati e aziende industriali e commerciali
  - Operatori controllo attività di spettacolo e intrattenimento – L. 94/2009 e DM 06/10/09
  - Addetti servizio monitoraggio aree - deterrenza e dissuasione – controllo nelle attività commerciali e fieristiche – servizi complementari
  - Addetti al controllo dei titoli di ingresso e/o viaggio
  - Addetti al controllo con TVCC

- Addetti a servizi di assistenza a clienti/visitatori/fruitori
- Addetti al controllo della sicurezza sui posti di lavoro

Il presente Contratto Collettivo di Lavoro disciplina in maniera unitaria e per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra le cooperative che svolgono le attività di cui innanzi e il relativo personale dipendente.
Le Parti congiuntamente si danno atto che opereranno in futuro per l'adozione di clausole contrattuali che consentano l'applicazione del presente CCNL anche ad imprese operanti nel settore degli Istituti della Vigilanza privata.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 - Diritti di Informazione e Consultazione

Le parti si danno reciprocamente atto dell'importanza ascritta ad un sistema di relazioni industriali basato sulla concertazione e sul raffreddamento delle vertenze collettive.
A tal proposito le Parti stipulanti si incontreranno annualmente, e valuteranno le proposte avanzate dall'Ente Bilaterale al fine di rendere operative le eventuali proposte avanzate in tema di inquadramento di nuove figure professionali o di mutamento dei contenuti di professionalità per mansioni già definite nel testo contrattuale ma interessate da profondi mutamenti inerenti le tecnologie di applicazione.
Le strutture sindacali verranno informate:

- sulla turnazione ed eventuale rotazione del personale tra i vari tipi di servizio;
- sulla organizzazione del lavoro e programmi ferie;
- su ristrutturazioni aziendali di particolare rilievo;
- prestazioni straordinarie e banca delle ore.

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

Art. 4 - Rappresentanze Sindacali Aziendali

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

Art. 5 - Rappresentanze Sindacali Unitarie

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

Art. 6 - Regolamento elettorale RSU

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

Art. 7 - Assemblea

Nelle aziende con più di 15 dipendenti, la RSA/RSU e la Organizzazioni Sindacale firmataria del presente CCNL potranno indire Assemblee retribuite dei lavoratori nella misura massima di 10 ore annue, durante la normale prestazione lavorativa, se le assemblee saranno effettuate al di fuori dell'orario di lavoro; le ore saranno considerate lavorative e retribuite con la maggiorazione del 20% della quota oraria.
La comunicazione di indizione dell'assemblea dei lavoratori dovrà essere notificata almeno 3 giorni lavorativi prima dello svolgimento dell'assemblea stessa.
Ai sensi della legge 300/70 l'azienda è tenuta a consentire l'accesso di dirigenti sindacali esterni, i cui nominativi vanno comunicati contestualmente alla richiesta di assemblea, ed a mettere a disposizione un locale idoneo.

Art. 8 - Permessi retribuiti per attività sindacale

I Componenti dei Direttivi Nazionali e Provinciali hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti, per partecipare alle riunioni degli Organi suddetti, nella misura massima sotto riportata:
Per le aziende fino a 50 dipendenti tetto massimo 50 ore annue complessive per organizzazione firmataria del presente CCNL.

Per le aziende da 51 fino a 200 dipendenti tetto massimo 100 ore annue complessive per organizzazione firmataria del presente CCNL.
Per le aziende da 201 fino a 500 dipendenti tetto massimo 200 ore annue complessive per organizzazione firmataria del presente CCNL.
Per le aziende oltre 501 dipendenti tetto massimo 300 ore annue complessive per organizzazione firmataria del presente CCNL.
Hanno altresì diritto a n. 8 giornate di assenza/permessi non retribuiti.

Art. 9 - Permessi retribuiti RSU/RSA

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

TITOLO III – ENTE BILATERALE

Art. 10 - Ente Bilaterale

Le parti, per migliorare la gestione partecipativa del presente contratto di lavoro, hanno istituito un organismo denominato EBILCOOP "Ente Bilaterale per le cooperative" il quale è in grado di partecipare, attraverso le necessarie progettualità, ai finanziamenti per la ricerca e la formazione nel settore della cooperazione sociale.
Le parti intendono specificare che l'adesione all'Ente Bilaterale così istituito è obbligatoria per le aziende che applicano il presente CCNL e che nella determinazione della parte normativa/economica del presente CCNL si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi previsti per il finanziamento dell'EBILCOOP.
Il trattamento economico complessivo risulta, pertanto, comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico.
Il finanziamento dell'Ente Bilaterale avverrà tramite una contribuzione dello 0,25% complessivo calcolata sull'imponibile previdenziale del monte dei salari, di cui una parte a carico delle aziende (0,20%) ed una parte a carico dei lavoratori (0,05%).
Le trattenute dovranno essere versate mensilmente presso l'Ente stesso accompagnate da dichiarazione certificatoria dei compensi lordi erogati.
La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) d'importo pari allo 0,90% della retribuzione lorda di paga base e contingenza. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione all'Ente Bilaterale del contratto".
Del mancato pagamento delle quote all'Ente Bilaterale Nazionale l'azienda dovrà dare comunicazione con raccomandata a.r. all'EBILCOOP.
L'Ente Bilaterale Nazionale non persegue fini di lucro e ha lo scopo di promuovere la costituzione degli enti bilaterali regionali e provinciali specialmente nelle aree maggiormente rappresentative.
Le aziende che applicheranno il presente contratto collettivo effettueranno i versamenti mensili tramite F24 secondo le modalità rese pubbliche sul sito EBILCOOP.
Fermo quanto sarà ulteriormente stabilito dalle parti in sede di costituzione dell'Ente Bilaterale, gli ambiti delle materie demandate alla competenza dell'Ente stesso sono a titolo meramente esemplificativo e non già esaustivo:

- la strutturazione del mercato del lavoro ed anche la gestione di prestazioni integrative o sostitutive rispetto al sistema generale obbligatorio di sostegno al reddito;
- la programmazione delle attività formative e la determinazione delle modalità di attuazione delle formazione professionale in azienda con particolare riferimento al nuovo contratto di apprendistato ;
- la promozione di corsi di riqualificazione per il personale interessato da processi di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale;
- la funzione certificatoria dei contratti di lavoro, in vista della prevenzione delle controversie giudiziali sul piano della esatta qualificazione del contratto di lavoro, nonché dei processi di outsourcing, in funzione di un corretto utilizzo dei contratti di somministrazione di lavoro e di appalto, nonché ogni altro compito di certificazione che le leggi o regolamenti possono affidargli;
- la funzione certificatoria dei regolamenti interni di cui alla L. 142/2001, in vista della prevenzione delle controversie giudiziali sul piano della esatta applicazione, nonché ogni altro compito di certificazione che le leggi e/o i regolamenti possono affidargli;
- la funzione di regolamentazione del mercato del lavoro attraverso la promozione di una occupazione regolare e di qualità;
- la realizzazione di iniziative di carattere sociale;
- la progettazione e gestione della formazione;

- l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro;
- la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati;
- la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito; la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva;
- il supporto e integrazione alle funzioni di controllo degli Enti competenti, svolgendo un ruolo di verifica, controllo, monitoraggio e raccolta dati su tutto il territorio nazionale;
- lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro.

EBILCOOP, attraverso le proprie commissioni competenti, individuerà altresì figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica e/o organizzativa di particolare rilevanza. Svilupperà inoltre l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Associazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento.
Tra i compiti attribuiti ad EBILCOOP anche il rilascio della certificazione liberatoria, per la partecipazione agli appalti pubblici e privati, che comprovi la corretta ed integrale applicazione del CCNL e della contrattazione decentrata stipulata dalle parti sociali firmatarie del presente CCNL.
Nell'ottica sempre protesa al potenziamento del bagaglio formativo dei prestatori, le Parti si riservano di promuovere l'adesione delle cooperative che applicheranno il presente contratto collettivo ad un Fondo già costituito denominato FONDITALIA.

Art. 11 - Fondo di assistenza sanitaria integrativa

Le parti, al fine di sviluppare una politica sociale che vada incontro alle esigenze dei lavoratori e nel contempo contribuire alla fidelizzazione ed alla stabilità di impiego degli addetti al Settore, hanno costituito in seno all'Ente Bilaterale EBILCOOP un Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i dipendenti delle aziende che aderiscono all'Ente Bilaterale stesso, denominato ASICOOP.
Il compito del costituendo Fondo di Assistenza Sanitaria Supplementare per il personale dipendente delle cooperative che rientrano nell'ambito di applicazione del presente contratto sarà quello di gestire i trattamenti assistenziali sanitari, integrativi delle prestazioni sanitarie pubbliche obbligatorie, nonché di gestire quanto ad essa demandato e previsto dal suo Statuto e dal suo Regolamento.
Sono soggetti beneficiari delle prestazioni previste dal piano sanitario offerto dal Fondo tutti gli addetti con le diverse forme di impiego previste nel presente CCNL.
Le quote a carico dei datori di lavoro per l'iscrizione al Fondo di Assistenza Sanitaria Supplementare dei soggetti beneficiari di cui sopra sono fissate in:

- Euro 15,00 mensili per 12 mensilità per ogni soggetto beneficiario, con decorrenza dal mese di iscrizione;
- Euro 25,00 "Una Tantum" quale quota di iscrizione per ogni soggetto beneficiario.

Dette somme rientrano tra quelle previste dall'articolo 12 della Legge 153/1969 riformulato dal DLgs, 314/1997 e quindi non imponibili sia ai fini fiscali che previdenziali e non influiscono sugli altri Istituti contrattuali (TFR, ecc..).
Per i lavoratori assunti a tempo parziale i versamenti di cui sopra saranno comunque dovuti in misura intera.
In caso di un dipendente con più rapporti part-time, nell'ambito di applicazione del presente CCNL, sarà dovuta una sola iscrizione al Fondo.
Il versamento di tali quote è una delle condizioni per esercitare il diritto alle prestazioni previste dal Piano Sanitario.
L'accantonamento della quota Una Tantum di 25,00 euro e il versamento dei 15,00 euro mensili dovrà essere effettuato dalla stipula del presente CCNL.
Le parti, allo scopo di operare nella massima trasparenza, dichiarano l'impegno a portare a conoscenza di tutti gli addetti al Settore le future modalità di iscrizione al Fondo ed il suo funzionamento (regolamento), il Piano Sanitario, le modalità di richiesta delle prestazioni e le condizioni per esercitare il diritto delle stesse.
Il regolamento del Fondo può consentire l'iscrizione di altre categorie di lavoratori del settore e la prosecuzione volontaria da parte di coloro che, per qualsiasi causa, perdano il possesso dei requisiti richiesti per l'iscrizione.
L'istituto dell'Assistenza Sanitaria Integrativa è obbligatoria per le Aziende che applicano il CCNL e le Parti si danno specificatamente atto che nella determinazione della parte normativa/economica del presente CCNL si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi previsti per il finanziamento del Fondo di Assistenza sanitaria integrativa.
Il trattamento economico complessivo risulta, pertanto, comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico.
Il contributo pari a 15 euro, nonché la quota una tantum, concordati in occasione della stipula del CCNL, sono sostitutivi di un equivalente aumento contrattuale ed assumono, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente CCNL.
Fermo restando l'obbligatorietà dell'Istituto Contrattuale previsto, le aziende che si sottrarranno a tale contribuzione dovranno riconoscere al lavoratore mensilmente, un contributo pari ad euro 35,00 come "elemento distinto della retribuzione" e garantire inoltre al lavoratore le stesse prestazioni sanitarie equivalenti.

Dichiarazione a verbale

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

Art. 12 - Contributo Di Assistenza Contrattuale

Le aziende cooperative e i lavoratori sono tenuti a versare a favore delle Associazioni stipulanti il C.C.N.L. un contributo a titolo di assistenza contrattuale.
L'entità di tale contributo viene fissata nello 0,60% del minimo contrattuale nazionale conglobato per dipendente, da calcolarsi per 12 mensilità, di cui lo 0,45% a carico dei datori di lavoro e lo 0,15% a carico del lavoratore. Il contributo di assistenza contrattuale verrà ripartito al 50% tra l'Associazione Datoriale e l'Organizzazione Sindacale firmatarie del presente CCNL.
Le aziende cooperative porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente articolo.
ISTITUTI DI PATRONATO
Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

TITOLO IV – CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO

Art. 13 - Contrattazione aziendale

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

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

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

Art. 14 - Tutela delle lavoratrici madri

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

Art. 15 - Pari Opportunità

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

Art. 16 - Molestie sui luoghi di lavoro

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

Art. 17 - Salubrità degli ambienti di lavoro

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

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

Art. 18 - Tutela dei genitori di figli portatori di Handicap

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

Art. 19 - Mobbing

Le Parti stipulanti il presente CCNL riconoscono la gravità del fenomeno conosciuto come mobbing ed intendono contrastarlo con ogni mezzo.
A tal fine le Parti delegano l'Ente Bilaterale ad individuare idonei strumenti di prevenzione e formazione che consentano di sradicare il fenomeno delle illecite pressioni e/o violenze che si possono manifestare in danno dei dipendenti sia da parte dei datori di lavoro, che dei loro preposti che di altri dipendenti.

SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 20 - Premessa e richiami normativi

Le Parti stipulanti il presente CCNL riconoscono la massima importanza alla puntuale e corretta applicazione delle norme a tutela e salvaguardia dei lavoratori.
Le Parti, altresì, riconoscendo che l'insieme delle diverse norme e responsabilità che il Legislatore ha posto a carico delle Aziende risultano, nel complesso, di difficile applicazione in tutte quelle realtà produttive di piccole e medio piccole dimensioni, attribuiscono la massima importanza ad una gestione partecipativa, tra i diversi soggetti sociali interessati, per garantire la corretta applicazione delle norme.
Per l'attuazione delle disposizioni inerenti la sicurezza e l'igiene sui luoghi di lavoro riguardanti anche i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) di cui al Decreto Legislativo n. 81/2008 e successive modificazioni, si rimanda all'allegato D al presente contratto.
Le Parti, in previsione degli effetti della legge 30/2003, riaffermano la massima importanza che le norme di tutela previste nel Decreto Legislativo 81/2008 e successive modificazioni, vadano inteso a tutela della totalità dei lavoratori presenti nel sito aziendale, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto che li lega alla Azienda.

Art. 21 - Adempimenti preliminari e Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

Tutte le Aziende che applicheranno il presente contratto collettivo dovranno, entro il termine perentorio di 90 giorni, effettuare gli adempimenti connessi con la valutazione del rischio ed informarne i lavoratori mediante apposita comunicazione da rendere visibile a tutti.
Il D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. sancisce che in tutte le imprese, o unità produttive con dipendenti, deve essere eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS).
Il datore di lavoro ha il dovere di informare adeguatamente i dipendenti dell'esistenza di questa figura e di consentire loro lo svolgimento dell'elezione del RLS secondo le modalità previste dal richiamato Allegato D al presente CCNL. Ai RLS verranno riconosciute le tutele di cui alla legge 300/70 per i rappresentanti sindacali.

Art. 22 - Disposizioni finali

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

TITOLO VI - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 23 - Declaratoria

Quadri	Lavoratori che in assoluta autonomia operativa e con capacità di indirizzare, coordinare e gestire il lavoro di altri dipendenti svolgano mansioni di completa responsabilità, oppure lavoratori che per competenze professionali e conoscenze acquisite siano in grado di garantire al processo economico dell'impresa sostanziali apporti, quali: - Investigatore munito di licenza - Quadri addetti ad attività di coordinamento
Primo Livello	Lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale o con responsabilità di direzione esecutiva, quali: - Capo Servizio – amministrativo – commerciale – organizzativo/tecnico - Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.
Secondo Livello	Lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi con funzioni di coordinamento e controllo, quali: - Capo ufficio - Contabile con mansioni di concetto - Addetto alle investigazioni dopo 3 anni nel livello terzo - Responsabile coordinamento servizi esterni - Capo servizio tecnico guarda-fuochi - altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione
Terzo Livello	Lavoratori che svolgono lavori di concetto o che comportano particolari conoscenze tecniche e adeguata esperienza, quali: - Redattori rapporti informativi in autonomia - Coordinatore servizi esterni - Addetto alle investigazioni con compiti di compilazione/redazione documentazione procedurale - Supervisore strutturale addetti controllo attività con poteri di organizzazione del servizio. - Capo reparto tecnico guarda-fuochi - altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.
Quarto Livello	Lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e abilitati a lavori che richiedono conoscenze e capacità tecnico-pratiche, quali: - Addetto alle investigazioni, (osservazioni e raccolta prove) - Redattori rapporti informativi su schemi prestabiliti - Impiegato amministrativo e contabile - Addetto al servizio meccanografico - Coordinatore dei capo servizio degli addetti servizio di controllo delle attività di intrattenimento e di spettacolo - Capo turno guarda-fuochi - Capo barca guarda-fuochi - Capo squadra guarda-fuochi - altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione
Quinto Livello	Lavoratori che eseguono lavori qualificati con normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico pratiche, quali: - Addetto ai servizi di segreteria con mansioni di preparatore di commissioni e fatture - Addetto alle indagini elementari: - Addetti alle ispezioni ipotecarie e catastali - Addetto alle ricerche di informazioni e accesso in banche dati - Addetto al controllo di sistemi di sorveglianza e sicurezza con l'utilizzo di sistemi altamente tecnologici, che non contrastino specifiche normative di legge - Caposervizio addetti servizio di controllo delle attività di intrattenimento e di spettacolo - Addetto all'attività di Safety

	- Addetto esclusivo alla prevenzione e di primo intervento antincendio – rischio alto - Guardia ai fuochi - Guardia ai fuochi imbarcato - Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.
Sesto Livello	Lavoratori che eseguono lavori qualificati con basilari conoscenze e capacità tecnico pratiche semplici, quali: - Addetto ai servizi di segreteria - Operatore Gestione Flusso e Deflusso di persone e di materiali - Addetto ai servizi di accoglienza/Receptionist/Centralinista. - Steward e Hostess - Guardiania passiva, Osservatori, Monitoraggio area, Custodia, Uscieri (Portierato) - Addetti alla viabilità e parcheggio sul suolo pubblico e/o privato - Addetto ai servizi di allestimento strutture e/o aree, con adeguato inquadramento ed evidenziazione ai fini delle assicurazioni sugli infortuni sul lavoro (INAIL) - Addetto ai servizi di assistenza alle strutture e/o aree - Addetto ai servizi informazione – dissuasione - deterrenza - Addetto ai servizi prevenzione emergenze attività - Addetto servizio di controllo delle attività di intrattenimento e di spettacolo - Addetto al controllo attestati d'ingresso e/o viaggio - Addetto alle attività tecnico-organizzative per la custodia, guardiania e rispetto delle regole per la fruizione di luoghi e strutture - Addetto ai servizi di conteggio di valori - Addetto al controllo di sistemi di sorveglianza e sicurezza attraverso la semplice visione di TVCC e/o sistemi software elementari che non contrastino specifiche normative di legge - Addetto al servizio di controllo con apparecchiature video a raggi x, metaldetector e/o similari, comunque nel rispetto delle normative vigenti. - Addetti a servizi esterni per disbrigo commissioni ordinarie - Addetto alla prevenzione e di primo intervento antincendio – rischio medio e basso – Addetto al servizio primo soccorso - Sportellista addetto all'emissione di ricevute anche con utilizzo di apparecchiature informatiche e funzione di cassa - Fattorino per attività sia interne che esterne all'azienda - Guarda fuochi: Appartengono a questo livello i lavoratori di prima assunzione che non hanno mai svolto specifiche mansioni di guardia – fuoco; il periodo di permanenza a questo livello è pari a diciotto mesi - Addetto all'attività ausiliarie alle attività di cui al presente contratto - Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione
Settimo Livello	MANSIONI 6° LIVELLO – PRIMI 24 MESI Appartengono a questo livello i lavoratori (CON MANSIONI DEL 6° Livello per i primi 24 mesi) quali: 1. Assunti dopo l'entrata in vigore del presente CCNL nei primi 24 mesi di servizio effettivamente prestato, che svolgono mansioni ricomprese nel 6° livello, e con riferimento alle caratteristiche operative e organizzative aziendali. 2. I lavoratori oggetto di armonizzazione, quale livello di riferimento base per i primi 24 mesi, di cui art. 72 "C) 2"

Art. 24 - Anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, il personale ha diritto fino a sei scatti triennali.
Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione.
Gli importi degli scatti sono determinati per ciascun livello di inquadramento, nella misura e nelle decorrenze in base alla scala parametrale sotto-riportata.

Gli scatti di anzianità maturano anche durante il congedo parentale di maternità.
Lo scatto di anzianità si applica dopo 36 mesi dalla data di assunzione con il presente CCNL.
Per i lavoratori attualmente assunti restano acquisiti gli scatti già maturati e maturerà lo scatto successivo secondo le modalità precedenti.

SCALA PARAMETRALE

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

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

TITOLO VII - GLI ISTITUTI DEL MERCATO DEL LAVORO

Art. 25 - Premessa

Nel presente titolo trovano luogo alcuni tra i principali istituti introdotti dalla norma denominata Job Act e dai relativi decreti legislativi attuativi e s.m.i., con particolare riferimento alle soluzioni contrattuali che garantiscono al contempo maggiore flessibilità strutturale e organizzativa all'azienda e migliori occasioni di occupazione per i lavoratori inoccupati e disoccupati.
Le singole tipologie negoziali disciplinate negli articoli che seguono rappresentano il momento più alto di confronto necessario fra le parti e rispondono alla coniugazione dei contrapposti interessi in un bilanciamento di tutele frutto degli sforzi e della volontà conciliativa dei firmatari del presente CCNL.

Art. 26 - Richiami normativi

Nel presente titolo trovano posto alcuni tra i principali istituti previsti nella Legge 1/12/2014 n. 183 (Job Act) e nei successivi decreti legislativi attuativi 04/03/2015 n. 23, 15/06/2015 n. 81, 14/09/2015 n. 148 e 14/09/2015 n. 151, nonché nel D.Lgs 10/09/2003 n. 276, nella Legge 28/06/2012 n. 92 e nella Legge n. 99/2013 in quanto non derogati o abrogati e tutt'ora applicabili e successive deleghe legislative alle OO.SS. in particolare

- per il lavoro intermittente: art. 27
- per il lavoro somministrato: art. 29
- per il lavoro a tempo determinato: art. 39
- per i contratti di collaborazione organizzati dal preponente: art. 30.

Art. 27 - Lavoro intermittente o a chiamata

Vista la tipologia specifica di settore competente al presente CCNL, soggetta ad incarichi temporali di varia durata ed a richieste in occasioni di eventi, al fine di incentivare l'occupazione, viene prevista l'opportunità di utilizzo del lavoro a chiamata o intermittente, sia a tempo determinato che indeterminato, con o senza indennità di disponibilità, per tutte le qualifiche e mansioni indicate nella declaratoria dei livelli di inquadramento dal Terzo al Settimo di cui all'art. 23 del CCNL.

Art. 28 - Diritti e doveri del lavoratore intermittente o a chiamata

Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.
Se nel contratto di lavoro intermittente è previsto l'obbligo per il lavoratore di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, è altresì stabilita la corresponsione di una indennità mensile di disponibilità per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione, la stessa è prevista nella misura pari al 20% della retribuzione mensile, calcolata sulla base della paga contrattuale del CCNL. In ogni caso si tiene conto di quanto previsto dal DM 10 marzo 2004 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.
In caso di malattia o di altro evento da cui deriva la temporanea impossibilità di rispondere alla chiamata, il lavoratore intermittente è tenuto a informare il datore di lavoro secondo le modalità previste dall'art. 78 del presente CCNL, nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità. Se il lavoratore non informa il datore di

lavoro nei termini anzidetti perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.
Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata, nelle ipotesi di cui al precedente comma 2, è ricompreso nella fattispecie della assenza ingiustificata; anche in questo caso il lavoratore perde l'indennità di disponibilità.

Art. 29 - Lavoro somministrato

Il contratto di fornitura di somministrazione può essere concluso nelle seguenti fattispecie:
- Per particolari punte di attività;
- Per lo svolgimento di servizi e lavoro che richiedono l'impiego di professionalità e di specializzazioni di cui l'azienda non dispone;
- Per lo svolgimento di attività e di lavori definiti e predeterminati nel tempo. I lavoratori impiegati per le fattispecie sopra individuate non potranno superare per ciascun trimestre il 10% dei lavoratori dipendenti occupati.

Art. 30 - Collaborazioni atipiche

In considerazione del fatto che il socio lavoratore intrattiene con la cooperativa un rapporto associativo, in forza del quale egli partecipa responsabilmente ai risultati economici e al rischio d'impresa, contribuendo con la propria attività lavorativa all'elaborazione ed alla realizzazione dei processi produttivi e di sviluppo della sua azienda, i regolamenti aziendali relativi ai rapporti di lavoro con i soci cooperatori possono prevedere per costoro condizioni di lavoro diverse, ma complessivamente non peggiorative, rispetto a quanto previsto dagli istituti contrattuali del presente CCNL e/o maggiorazioni retributive nel corso dell'esercizio sociale.
Fermo quanto sopra previsto, e fatte salve le prerogative statutarie, le parti convengono che il trattamento economico complessivo minimo per il socio della cooperativa è quello previsto dal presente CCNL.
L'esercizio dei diritti di cui al titolo III **("Dell'attività sindacale)** della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) trova applicazione compatibilmente con lo stato di socio lavoratore, secondo quanto determinato dal presente CCNL.
In applicazione dell'art. 2 del D.Lgs n. 81/2015 i contratti di collaborazione potranno essere stipulati solo con operatori coordinati, ma non organizzati dai preponenti con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.
Sono, comunque, considerate originariamente lecite e, quindi, escluse dalla presunzione di subordinazione anche in presenza degli indici di subordinazione, le seguenti tipologie di collaborazione:
- Collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative dello specifico settore che in questo ambito del CCNL viene individuato nella figura del: Collaboratore Investigativo, al quale verrà riconosciuto un compenso parametrato al V livello.
- Nuove figure di collaboratori definite dagli accordi collettivi di II livello rispetto alle quali sarà possibile disapplicare, per la durata massima di un anno, l'operatività della presunzione legale di subordinazione.

Per quanto riguarda le particolari esigenze produttive ed organizzative al ricorrere delle quali sarà possibile derogare la presunzione di subordinazione:
- necessità di integrare l'organico a seguito dell'intervenuta trasformazione di taluni rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
- garantire la continuità delle prestazioni all'utenza;
- far fronte a punte di intensa attività con cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
- garantire la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.
- incrementi di attività produttiva in dipendenza di ordini, commesse o progetti straordinari;
- apertura di nuove unità produttive e/o ristrutturazioni di punti di vendita o di singoli reparti;
- sostituzioni di lavoratori che, nell'ambito di progetti di ristrutturazione aziendale o di riqualificazione professionale, siano temporaneamente assenti per formazione o addestramento, sia che questa venga effettuata all'interno dell'azienda che all'esterno.
- attività a carattere stagionale e intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno.
- esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale;
- attività legate all'applicazione delle normative di legge in materia di tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- sperimentazione di nuove forme di organizzazione del lavoro;
- esecuzione di particolari lavori che, per la loro specificità, richiedono modalità di gestione delle risorse umane diverse rispetto a quelle previste dal lavoro subordinato e/o l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate

Il contratto di collaborazione atipica è stipulato in forma scritta e deve contenere:
- il riferimento alla prestazione oggetto del contratto e alle sue fasi di realizzazione con individuazione del risultato finale che si intende conseguire.
- la data di inizio del rapporto, la durata del contratto e/o i tempi di consegna e/o realizzazione dell'opera e/o del servizio;
- il corrispettivo pattuito, indicando se sono compresi o esclusi l'IVA, gli oneri previdenziali, gli eventuali rimborsi spese e la loro quantificazione;
- i tempi e le modalità di pagamento;
- i termini di preavviso e le causali di recesso.

Il Collaboratore, ove richiesto, si impegna ad eseguire l'incarico affidatogli, anche in via continuativa, con l'impiego delle proprie capacità personali, non potendo delegare, in tutto o in parte, l'esecuzione dell'incarico, e senza che l'assunzione di eventuali altri impegni, successivi nel tempo, possa provocare situazioni di mancato rispetto di quanto pattuito all'atto della instaurazione del rapporto di lavoro.

Art. 31 - Gestione delle controversie, Commissione di Garanzia e Conciliazione Nazionale e Commissione Nazionale di Certificazione dei Contratti

Le Parti intendono adottare ogni strumento idoneo a favorire appropriati momenti di confronto atti a prevenire conflittualità ed eventuali contenziosi, anche in sede giudiziaria, e convengono di attenersi alle procedure indicate nel seguente articolo.
A tal fine, le Parti, conformemente allo spirito bilaterale che uniforma il presente CCNL, intendono costituire una Commissione di Garanzia e Conciliazione Nazionale con il compito di verificare con attività di costante monitoraggio, la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti anche attraverso l'interpretazione autentica del CCNL ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie, fermi restando i legittimi diritti delle parti in lite, o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.
In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione di Garanzia e Conciliazione Nazionale, è precluso alle OO.SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.
La Commissione si avvarrà della collaborazione dell'Ente Bilaterale EBILCOOP per le funzioni di segreteria tecnica e attività operativa (amministrazione, gestione, inserimento dei dati, etc.).
Istituita la Commissione, i membri che ne faranno parte dovranno essere di diretta emanazione delle Parti Sociali firmatarie del presente CCNL composta pariteticamente da uno o più componenti per ogni Organizzazione stipulante il presente CCNL fino ad un massimo di 4 per organizzazione.
La convocazione della Commissione viene disposta a seguito della presentazione di un'apposita istanza presentata alla Segreteria da parte delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto ovvero da parte dei loro Rappresentanti a livello locale, autonomamente o per conto di un lavoratore o di un datore di lavoro a loro aderente, tramite le Associazioni locali o nazionali di categoria.
La Commissione, che sarà formalmente convocata entro quindici giorni dal ricevimento della richiesta, svolge le seguenti attività:

a) discussione e composizione delle vertenze individuali attinenti il rapporto di lavoro ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 c.p.c. come modificati dalla Legge n. 533/73 e dai Decreti Legislativi n. 80/98 e n. 387/98, (comprese le impugnazioni dei provvedimenti disciplinari), promosse dal Lavoratore, assistito da una delle sopracitate Organizzazioni Sindacali (*tentativo facoltativo di conciliazione*) a cui il lavoratore sia iscritto o a cui abbia conferito mandato;

b) nell'ambito di controversie di carattere collettivo, originate da stati di crisi aziendale, primo esame della vertenza ai fini conciliativi ;

c) sottoscrizione di verbali di conciliazione a seguito di intese già raggiunte tra Lavoratore e Azienda (*comparizioni spontanee*) su materie inerenti il rapporto di lavoro.

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

Il tentativo di conciliazione dovrà essere espletato, ai sensi dell'art. 37 del Decreto Legislativo n. 80/98 e s.m.i., entro 60 giorni dal ricevimento o dalla presentazione della richiesta da parte della Organizzazione sindacale o datoriale a cui il lavoratore e l'azienda conferiscono rispettivamente mandato.
La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione, rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'Articolo 411 c.p.c.

Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione forma un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, verrà depositato, a cura delle parti o per il tramite dell'Organizzazione sindacale di rappresentanza, presso la Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente.
Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione.
Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo. Resta salva la facoltà della Commissione di Conciliazione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia.
Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli Articoli 2113 comma 4 del Codice Civile e artt. 410 e 411 c.p.c.
Le Parti ricordano che il tentativo di conciliazione è obbligatorio e pertanto preclusivo all'ammissibilità del ricorso in via giudiziale per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalle apposite Commissioni di Certificazione di cui all'art. 80, comma 4, del D. Lgs. n. 276/2003 e s.m.i.
Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà avere ad oggetto l'erronea qualificazione del contratto ovvero il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà essere esperito dinnanzi alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.
Ai sensi dell'art. 412 c.p.c. così come modificato dalla Legge n. 183/2010 e s.m.i., in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine, in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione adita il mandato per la risoluzione della lite ad un Collegio Arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo, indicando:

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

Il Collegio Arbitrale è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla organizzazione datoriale, un altro designato dalla organizzazione sindacale dei lavoratori a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di presidente nominato di comune accordo dalle predette organizzazioni territoriali.
I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.
In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà estratto a sorte tra i nominativi compresi in un'apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata.
Il Presidente del Collegio è scelto a rotazione continuata dall'EBILCOOP da un elenco di avvocati o esperti di normativa del lavoro e contrattualistica.
Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

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

Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 60 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.
I compensi per i componenti del Collegio saranno stabiliti in misura fissa dall'EBILCOOP sulla base di tabelle annualmente predisposte, tenendo conto del valore della controversia. La parte che perde la causa, dovrà versare seduta stante una cifra prestabilita a titolo di rimborso spese stabilite in misura fissa dall' EBILCOOP sulla base di tabelle annualmente predisposte.
Le funzioni di segreteria del Collegio sono svolte dalla segreteria tecnica dell'EBILCOOP.
Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale, con forza di contratto tra le parti, e pertanto non impugnabile, anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi.
Le parti, nell'apposito modulo, dovranno esonerare il collegio da ogni eventuale responsabilità relativa a richieste di risarcimento danni o altro.
Il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti, e pertanto non impugnabile, anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi.
Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'art. 1372 c.c.), è inoppugnabile (ai sensi dell'art. 2113, comma 4, c.c.) salvo quanto disposto dall'art. 808-ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'art. 474 c.p.c.), su istanza della parte presso il Giudice del Lavoro del Tribunale nella

cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.
Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le Parti assumono l'impegno, anche in relazione agli accordi interconfederali, di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione Aziendale e RSA assistite dalle rispettive Organizzazioni Sindacali.
Le Parti in ottemperanza a quanto disposto dal D.Lgs n. 276/2003 (nota come Legge Biagi) deferiscono alla Commissione Nazionale di Certificazione costituita presso l'EBILCOOP la certificazione dei contratti di lavoro e di appalto con competenza su tutto il territorio italiano, operando a livello provinciale e/o territoriale attraverso apposite "Commissioni Istruttorie".
La suddetta certificazione dei contratti di lavoro e di appalto è stata introdotta con l'obiettivo di dare certezza alle parti del rapporto contrattuale e di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei contratti stessi. Le più recenti modifiche ed integrazioni sono contenute nella Legge n. 183/2010 e s.m.i. (c.d. Collegato Lavoro).
La certificazione può intervenire al momento della stipulazione del contratto, ma anche durante lo svolgimento dello stesso.
La certificazione presenta notevoli vantaggi per i lavoratori e per le aziende in quanto la Commissione, costituita da soggetti altamente qualificati, assiste attivamente le parti nella redazione del contratto e ne verifica e convalida la regolarità formale e sostanziale, qualunque sia il modello contrattuale prescelto dalle parti (lavoro autonomo, subordinato, coordinato, ecc.).
Gli effetti della certificazione sono importanti, oltre che sul piano della certezza del diritto, anche su quello della resistenza del contratto in caso di controversia, in quanto la certificazione dispiega i propri effetti verso i terzi (enti previdenziali compresi) e previene il contenzioso giudiziale in materia di qualificazione del rapporto.
La Commissione Nazionale di Certificazione dei Contratti svolgerà le seguenti funzioni:

- Certificazione dei **contratti di lavoro** (articolo 75, D.lgs. n. 276/2003), finalizzata a dare certezza alla qualificazione dei rapporti di lavoro;
- Certificazione dei **contratti di appalto** (articolo 84, D.lgs. n. 276/2003), finalizzata a distinguere tra appalto lecito e somministrazione irregolare;
- Certificazione dell'**atto di deposito** e del **contenuto dei regolamenti interni** delle cooperative, finalizzata a certificare le tipologie di rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare con i soci lavoratori (articolo 83, D.lgs. n. 276/2003);
- Certificazione delle **rinunce e transazioni** aventi ad oggetto i diritti derivanti da un rapporto di collaborazione ad progetto già in essere (articolo 68, D.lgs. n. 276/2003), finalizzata a rendere inoppugnabili, ex articolo 2113 c.c., tali atti;
- Certificazione delle **rinunce e transazioni** aventi ad oggetto i diritti derivanti da un rapporto di lavoro, finalizzata a rendere inoppugnabili, ex articolo 2113 c.c., tali atti (articolo 82, D.lgs. n. 276/2003);
- Consulenza e assistenza alle **parti contrattuali**, con particolare riferimento alla disponibilità dei diritti e alla esatta qualificazione dei contratti di lavoro (articolo 81, D.lgs n. 276/2003);
- Tentativo facoltativo di **conciliazione** di cui all'art. 410 e ss. c.p.c., come modificati dall'art. 31 L. n. 183/2010;
- Certificazione obbligatoria delle **clausole compromissorie in arbitrato** di cui all'art. 808, 412 e 412 quater c.p.c., come disposto dall'art. 31, c. 10, L. 183/2010;
- L'assistenza e consulenza delle parti nella predisposizione di **contratti individuali** ove siano tipizzati giusta causa e di giustificato motivo di licenziamento;
- Istituzione di **camere arbitrali**, anche unitarie mediante convenzioni, secondo quanto disposto dall'art. 31, c. 12, L. n. 183/2010;
- Tentativo obbligatorio di **conciliazione** in caso di ricorso giurisdizionale contro la certificazione del contratto di lavoro, come previsto dal c. 4 dell'articolo 80 del. D. Lgs. 276/2003;
- Certificazione dei **modelli di organizzazione e gestione delle imprese**, anche con riguardo alla materia della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

Art. 32 - Apprendistato

L'apprendistato professionalizzante di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 167/2011 ed alla legge n. 92/2012 e successive modificazioni e integrazioni viene denominato contratto formativo professionalizzante; la sua disciplina applicativa fa riferimento alle vigenti norme di legge salvo quanto disposto nei commi seguenti.
In attuazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 167/2011 ed alla legge n. 92/2012, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni ed è finalizzato alla qualificazione professionale dei lavoratori attraverso un percorso formativo per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.
Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226 il contratto di apprendistato professionalizzante può esser stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.
L'assunzione in apprendistato può avvenire con un periodo di prova la cui durata non potrà essere superiore a quanto previsto per il livello immediatamente superiore a quello di inserimento.
Premesso che, stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato stesso, le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un

preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni decorrenti dalla data di scadenza di apprendistato.
Il preavviso all'apprendista non confermato è sostituibile con una indennità economica commisurata a 15 giorni di retribuzione, essendo inutile proseguire la prestazione dell'apprendista dopo che ha appreso di non essere stato confermato.
In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
La durata massima del periodo di apprendistato è di due anni per i livelli di inquadramento dal 2° al 7°, la durata minima non può essere inferiore a sei mesi.
Il trattamento economico è così determinato:

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

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

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

Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, per superato periodo di comporto di malattia, quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.
I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, devono presentare domanda a mezzo raccomandata A/R, secondo lo schema fornito dall'Ente Bilaterale di cui al presente Contratto, corredata dal piano formativo, predisposto anche sulla base di progetti standard, alla specifica Commissione Paritetica dell'Ente Bilaterale EBILCOOP, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dalla predetta disciplina in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.
Ai fini del rilascio del parere di conformità, la Commissione è tenuta alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento.
Ove la Commissione non si esprima nel termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.
In caso di malattia viene mantenuto il rapporto e corrisposto il 50 per cento della retribuzione normale per un massimo di 6 mesi per ogni anno, suscettibile di maturare anche per sommatoria di più episodi morbosi e nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato, fermo restando quanto previsto dall'art. 82 lettera b) del presente contratto.
In caso di infortunio sul lavoro l'azienda integrerà il trattamento INAIL fino al 100 per cento della retribuzione normale nel primo giorno e fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.
La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.
I principi convenuti nel presente capitolo sono finalizzati a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Art. 33 - Formazione

La formazione di tipo professionalizzante è svolta sotto la responsabilità dell'azienda ed è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano sentite le parti sociali e tenuto conto, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista (art. 44, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015).
In particolare, secondo le Linee guida, che possono ritenersi compatibili anche con la disciplina dell'apprendistato professionalizzante contenuta nel D.Lgs. n. 81/2015, adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano in data 20 febbraio 2014, la durata ed i contenuti dell'offerta formativa pubblica sono determinati, per l'intero periodo di apprendistato, sulla base del titolo di studio posseduto dall'apprendista al momento dell'assunzione:

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

- 40 ore nel triennio per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo almeno equivalente.

Tali durate possono essere ridotte per gli apprendisti che abbiano già completato, in precedenti rapporti di apprendistato, uno o più moduli formativi; la riduzione oraria del percorso coincide con la durata dei moduli già completati.
La formazione deve, indicativamente, avere come oggetto una selezione tra le seguenti competenze:

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

La formazione, inoltre, deve essere svolta in ambienti adeguatamente organizzati ed attrezzati e realizzata, di norma, nella fase iniziale del contratto di apprendistato, prevedendo modalità di verifica degli apprendimenti. La formazione può realizzarsi in FAD (formazione a distanza) con modalità disciplinate dalle Regioni e dalle Province autonome di Trento e Bolzano.
Le imprese che non si avvalgono dell'offerta formativa pubblica devono disporre di "standard minimi" necessari per esercitare le funzioni di soggetto formativo. Le imprese devono almeno disporre:

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

Il Piano Formativo Individuale (PFI) è obbligatorio per la sola parte tecnico-professionale. Le imprese con più sedi operative possono avvalersi della formazione di base e trasversale delle Regioni nelle quali insistono le loro sedi legali.
La Regione provvede a comunicare al datore di lavoro, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, ai sensi delle Linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano in data 20 febbraio 2014. La comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro si intende effettuata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 9-bis del D.L. n. 510/1996 (art. 44, comma 3, D.lgs. n. 81/2015).
La mancata comunicazione nei termini sopra previsti delle modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica non consente di configurare alcuna responsabilità del datore di lavoro in caso di inadempimento degli obblighi formativi. Pertanto, il personale ispettivo si asterrà dall'applicazione della sanzione per omessa formazione trasversale nelle ipotesi in cui l'informativa in questione non sia intervenuta entro i 45 giorni successivi alla comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (ML circ. n. 18/2014).
In assenza di un'offerta formativa pubblica, la formazione dell'apprendista è esclusivamente a carico del datore di lavoro, anche per la parte relativa alle competenze di base e trasversali (art. 47, comma 5, D.lgs. n. 81/2015; ML circ. n. 29/2011).
L'offerta formativa pubblica è da intendersi obbligatoria laddove sia disciplinata come tale nell'ambito della regolamentazione regionale e sia realmente accessibile all'impresa e all'apprendista, ovvero sia definita obbligatoria dalla disciplina contrattuale vigente (ML nota n. 25014/2012).
L'eventuale previsione, da parte della contrattazione collettiva, di un preventivo parere di conformità del piano formativo individuale da parte dell'Ente bilaterale di riferimento non costituisce un obbligo. Il datore di lavoro può, pertanto, attivare l'apprendistato anche prescindendo dal parere di conformità dell'Ente (ML interpello n. 16/2012).
Le Regioni, le Province autonome di Trento e Bolzano e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.
Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato (art. 44, comma 5, D.lgs. n. 81/2015).

Registrazione della formazione e certificazione delle competenze

La registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita è di competenza del datore di lavoro. Tale registrazione può avvenire mediante annotazione dell'attività espletata su un registro del datore di lavoro, senza particolari modalità (ML lett. circ. 22 aprile 2013, n. 7258 e circ. n. 35/2013).
Le competenze acquisite dall'apprendista possono essere certificate secondo gli standard indicati dal D.Lgs. n. 13/2013 - già approvati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano nella seduta del 19 aprile 2012 e recepiti con D.M. 26 settembre 2012 - e registrate sul libretto formativo del cittadino.
Ai contratti di apprendistato instaurati ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 167/2011 continua ad applicarsi la normativa originaria fino alla loro naturale

Art. 34 - Campo d'azione

Salvo aggiornamenti legislativi obbligatori e/o delibere dell'EBILCOOP, la formazione professionale si svolge all'interno dell'azienda mediante affiancamento o all'esterno attraverso la partecipazione ad appositi corsi.
Oltre a quanto stabilito dal D.Lgs. n. 81/2015 e dagli articoli precedenti è possibile stipulare accordi a livello territoriale o aziendale per la determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale La formazione effettuata viene registrata nel libretto formativo.

LAVORO PART-TIME

Art. 35 - Definizione

Per lavoro a tempo parziale (part-time) si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.
Il rapporto a tempo parziale ha la funzione di consentire flessibilità della forza lavoro, in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno, nel contempo dando una risposta valida ad esigenze individuali dei lavoratori.
Viste la tipologia dei servizi, legate alle situazioni di emergenza determinate dalle richieste dei committenti che comportano la variazione dei turni operativi fermo restando l'orario settimanale contrattualmente previsto, l'azienda ha la facoltà di variare la prestazione concordata del tempo parziale lavorativo da orizzontale a verticale e/o misto, comunicando per scritto al lavoratore la variazione almeno 48 ore prima dell'inizio della nuova prestazione. Tale comunicazione non è richiesta in caso di richiesta di prestazioni a carattere occasionale e/o saltuario.
Per lavoro supplementare si intende quello prestato dal lavoratore part-time fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale di pari livello a tempo pieno. Lo stesso sarà remunerato quale lavoro ordinario con conseguente computo nel trattamento di fine rapporto ai sensi del successivo art. 105.
Il lavoro supplementare sarà remunerato quale lavoro ordinario senza maggiorazioni, viene altresì riconosciuto ai lavoratori la maturazione dei ratei di Ferie, permessi, Tredicesima e TFR in funzione delle ore effettive lavorate e non delle ore dichiarate nell'assunzione.
Per il calcolo delle ore supplementari si farà riferimento su base mensile, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 8, comma 2, del D.Lgs 81/2015.

Art. 36 - Adempimenti

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:
- la data di assunzione;
- la durata del periodo di prova;
- la qualifica, livello di inquadramento e mansioni specifiche;
- il trattamento economico secondo i criteri di proporzionalità all'entità delle prestazioni;
- la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità.

Art. 37 - Minimo orario

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

Art. 38 - Part-time verticale

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

Art. 39 - Contratto a Tempo Determinato

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

Vista la tipologia dei servizi svolti dalle aziende aderenti utilizzatrici del presente CCNL, in gran parte derivanti da contratti di appalto a tempo determinato si prevede, in deroga alla normativa prevista dal D.Lgs. 81/2015 e s.m.i. che le aziende possano assumere nell'anno solare una percentuale di lavoratori a termine del 45% dell'organico in forza al principio di detto anno.
E' possibile modificare tale percentuale in fase di contrattazione di 2 livello.

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

Art. 40 - Modalità di assunzione

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.
All'atto dell'assunzione e prima dell'inizio dell'attività di lavoro, il datore di lavoro deve effettuare la comunicazione di assunzione al Centro per l'impiego e consegnare al lavoratore copia della comunicazione stessa oppure copia del contratto individuale di lavoro.
Ai sensi dell'art. 4-bis, comma 2, D.Lgs. n. 181/2000, il datore di lavoro deve fornire, all'atto dell'assunzione, al lavoratore le seguenti informazioni, elencate dall'art. 1 del D.Lgs. n. 152/1997 e D. Lgs 297/2003 e s.m.i., indicandole nel contratto scritto di lavoro o nella lettera di assunzione o in ogni altro documento scritto da consegnarsi al lavoratore

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

Art. 41 - Visita medica pre-assuntiva idoneità al lavoro

Il lavoratore potrà essere sottoposto, prima dell'assunzione, a visita medica di norma presso il medico delegato dalla L. 81/2008 o Enti previsti dall'art. 5 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, per accertarne l'idoneità psico-fisica attitudinale al lavoro (anche utilizzando test attitudinali).
L'Azienda ha l'obbligo di iscrivere i propri dipendenti ai competenti enti di assistenza e previdenza, secondo le vigenti norme di legge.
L'Azienda ha la facoltà di far controllare durante il rapporto di lavoro l'idoneità fisica del lavoratore da parte di Enti pubblici o da istituti specializzati di diritto pubblico_o dal medico competente designato a mente del D.Lgs.81/2008.
Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie la cui diagnosi sarà comunicata al lavoratore.

Art. 42 - Documenti per l'assunzione

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

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

- Permesso di soggiorno (per lavoratori extracomunitari);
- Quanto richiesto per le iscrizioni prefettizie.

Nella Lettera di assunzione il lavoratore dichiarerà di aver preso atto del CCNL in ottemperanza alla Direttiva 91/533/CEE che obbliga il datore di lavoro di informare i lavoratori delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro.
Eventuali modifiche di legge o di denominazione della documentazione di cui ai punti sopra citati saranno automaticamente recepite nelle future pratiche per l'assunzione.
La documentazione richiesta potrà essere sostituita, ai sensi della normativa vigente, da dichiarazioni scritte che il lavoratore neoassunto autocertifichi.

PERIODO DI PROVA

Art. 43 - Periodo di prova

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

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

I giorni indicati per i relativi livelli devono intendersi di calendario per i quadri e per il primo e secondo livello dei dipendenti, e di effettivo lavoro, per gli altri livelli di inquadramento.
Nella lettera di assunzione, firmata dal lavoratore prima dell'inizio delle sue prestazioni, dovranno essere indicate chiaramente, a pena di nullità, le mansioni oggetto della prova stessa.
Durante il periodo di prova la retribuzione non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.
Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento, da ambedue le parti, senza preavviso e con il riconoscimento di quanto maturato fino alla risoluzione del rapporto.
Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio

Art. 44 - Sospensione del periodo di prova

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

ORARIO DI LAVORO

Art. 45 - Orario di lavoro settimanale

La durata normale del lavoro per tutti i lavoratori è fissata in 40 ore settimanali, con articolazione su 5 o 6 giorni lavorativi.
Per il VI livello, la durata normale effettiva è fissata in 45 ore settimanali su 5 o 6 giorni lavorativi.
Per il VII livello, la durata normale effettiva è fissata in 46 ore settimanali su 5 o 6 giorni lavorativi.
Al datore di lavoro è consentito chiedere prestazioni giornaliere eccedenti le 10 ore.
Per lavoro effettivo si intende lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa.
Per il personale in forza al 31/03/2017 permangono le condizioni stabilite al momento dell'assunzione.
Il turno di lavoro giornaliero, all'interno di una fascia giornaliera di 12 ore, potrà essere organizzato con un massimo di due intervalli.
Quando il lavoratore venga utilizzato su più postazioni di lavoro, a completamento dell'orario giornaliero, ha diritto a un indennizzo di € 0,30 per ogni kilometro, sul tragitto più breve commisurato, tra una postazione e la successiva, con un massimo di due spostamenti tra una prestazione e l'altra nella stessa giornata.
Nessun altro indennizzo sarà riconosciuto al lavoratore per raggiungere il primo posto di lavoro, per l'inizio della sua prestazione giornaliera, e per rientrare al proprio domicilio dall'ultimo posto.
Nel caso di lavoro su turnazione, il personale del turno cessante non potrà lasciare il servizio se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo, entro un limite di due ore, con corresponsione della relativa contribuzione.

Art. 46 - Esposizione orario di lavoro

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

LAVORO STRAORDINARIO

Art. 47 - Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario è quello eccedente l'orario normale di lavoro settimanale contrattuale fino alla 48ma ora.
Per le ore di straordinario il lavoratore ha diritto a una maggiorazione del 15%.

Art. 48 - Banca Ore

Ai sensi delle vigenti disposizioni legislative, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni d'opera straordinarie e a carattere individuale nei limiti di 250 ore annue.
E' data facoltà all'istituto o agenzia di istituire per il personale dipendente una Banca delle Ore che consente la gestione delle prestazioni lavorative.
Nell'eventualità di mancato recupero entro il 30/09 dell'anno successivo a quello di svolgimento delle ore accantonate, il lavoratore avrà diritto al pagamento delle ore non recuperate maggiorate del 20% (15% a titolo di maggiorazione straordinario + 5% a titolo di risarcimento del danno).
Le parti per meglio cogliere l'opportunità offerta dal vigente CCNL di adeguare la gestione della banca ore alle peculiari esigenze del settore e dei lavoratori, le ore accantonate nella Banca Ore potranno essere convertite anche in permessi accantonati in un conto individuale annuale per fruire di riposi compensativi giornalieri.
Il termine entro il quale porre in godimento tali permessi o esercitare la possibilità di riduzione della prestazione giornaliera rispetto all'orario di lavoro normale è quello del mese di Settembre dell'anno successivo alla maturazione degli stessi.
Diverse modalità di gestione delle ore accantonate nella Banca Ore potranno essere stabilite con contratto di prossimità aziendale.

Art. 49 - Lavoro ordinario notturno

Essendo il settore caratterizzato da attività svolte a ciclo continuo e/o turnazione periodica (H24) e ordinariamente in fasce notturne, dalle ore 22.00 alle ore 06.00 del mattino, le stesse saranno retribuite come ore ordinarie.
Ad esclusione dell'ipotesi di cui al comma precedente il lavoro notturno, intendendosi per tale quello dalle ore 22.00 alle ore 06.00, è remunerato con una maggiorazione del 10%.

RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITÀ, FERIE, PERMESSI

Art. 50 - Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni legislative in materia.
Il riposo settimanale, quale evento atto al recupero di energie psico-fisiche del lavoratore, cadrà normalmente al 7 giorno dopo 6 giorni di lavoro consecutivi o un numero di giornate consecutive inferiori.
Il giorno di riposo, generalmente, coincide con la domenica, ma può cadere anche in giorno diverso e attuato per turno.
In caso di lavoro ordinario prestato la domenica, non si applicano le maggiorazioni per lavoro festivo di cui al successivo art. 51.
Nel caso di esigenze operative in cui è richiesta una presenza costante superiore ai 6 giorni previsti dalle normative, accettate dal lavoratore con lo svolgimento della prestazione, è possibile recuperare le giornate di riposo entro e non oltre 7 gg dall'ultimo giorno del periodo di lavoro continuativo prolungato, calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni, anche con due giorni di riposo consecutivo.

Art. 51 - Festività nazionali

Le festività che dovranno essere retribuite sono le seguenti:
Festività nazionali:

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

Per la festività civile del 4 Novembre la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese, ai sensi della Legge 54/1977, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività sopra elencate.
Le ore di lavoro prestate, nei giorni festivi sopraindicati, dovranno essere retribuite come lavoro festivo maggiorato del 20% oltre alla normale retribuzione giornaliera. Nel caso il riposo coincida con il giorno di festività nazionale il lavoratore avrà diritto a un giorno di retribuzione ordinaria.
La domenica non è da considerarsi giorno festivo e sarà retribuito come lavoro ordinario, senza le maggiorazioni previste per le festività sopra indicate.

Art. 52 - Ferie

Il personale di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giornate lavorative.
Le ferie sono un diritto irrinunciabile.
Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore durante il periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese sostenute.
In caso di licenziamento o dimissioni spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto per quanti sono stati i mesi di effettivo servizio prestato nell'anno, computando per mese intero le frazioni > 15 gg.
Resta inteso che l'azienda può erogare mensilmente il rateo maturato della retribuzione spettante per il periodo di ferie.

Art. 53 - Permessi

Durante l'orario di lavoro il lavoratore non potrà lasciare il proprio posto senza giustificato motivo e non potrà uscire dall'azienda o recarsi nei luoghi dove si svolgono altre attività operative senza essere autorizzato.
Su richiesta, saranno eventualmente concessi brevi permessi.
Saranno concessi come retribuiti i permessi di giorni 3 in occasione della morte del coniuge, il convivente con stabile relazione e i familiari di primo e secondo grado di parentela o affinità.
Potranno essere concessi anche permessi non retribuiti, se debitamente autorizzati dalla Direzione Aziendale.
Durante ogni anno sono riconosciuti ai dipendenti a tempo pieno permessi retribuiti nella misura di ore 104, comprensivi delle 32 ore per ex festività Legge 54/1977, da fruirsi previo avviso di almeno 48 ore al datore di lavoro.
I suddetti permessi possono essere fruiti solo in modo frazionato e cioè per non più di 8 ore lavorative consecutive, per un massimo di 16 ore mensili non consecutive
Per i rapporti a tempo parziale i permessi sono riconosciuti in misura percentuale.
Resta inteso che l'azienda può erogare mensilmente il rateo maturato.

Permessi L.104/1992

Fermo restando il valore centrale dell'interesse alla cura ed all'assistenza ottimale del soggetto affetto da grave Handicap, con il presente articolo si intende contemperare, secondo il principio di correttezza e buona fede, anche altri interessi direttamente attinenti all'organizzazione dei servizi e quindi al buon andamento delle attività aziendali.
I lavoratori che hanno diritto ai benefici previsti all'art. 33, comma 3, della L. 104/1992 dovranno programmare, con cadenza mensile, i periodi di assenza dal servizio. Il programma in questione dovrà pervenire agli uffici aziendali almeno 7 giorni prima dell'inizio del mese di riferimento.
Nei casi urgenti di improvvisa ed improcrastinabile necessità i lavoratori potranno modificare la data di fruizione del permesso programmata, previa comunicazione da rendere con un preavviso, ove possibile, di almeno 24 ore e comunque, in caso di impedimento, prima dell'inizio del turno.

CONGEDO MATRIMONIALE

Art. 54 - Congedo matrimoniale

Al lavoratore non in prova sarà concesso in occasione del matrimonio o della celebrazione dell'unione civile un periodo di congedo matrimoniale della durata massima di 18 giorni consecutivi.
Durante tale periodo il lavoratore dipendente avrà diritto alla normale retribuzione di fatto mensile.
La richiesta di congedo deve essere avanzata dal lavoratore salvo casi eccezionali, con un anticipo di 10 giorni.
La celebrazione dovrà essere documentata con il attestazione, rilasciato dall'autorità competente di matrimonio entro 30 giorni successivi al termine del periodo di congedo.

MODIFICAZIONE DEL LUOGO DI LAVORO

Art. 55 - Premessa

Rientra nel potere del datore di lavoro di richiedere lo svolgimento della prestazione di lavoro in luogo diverso da quello indicato nel contratto individuale di lavoro, attraverso:
- trasferimento;
- trasferta;
- distacco.

Art. 56 - Trasferimento

Per trasferimento individuale si intende lo spostamento definitivo del lavoratore in unità produttive aziendali aventi caratteri di autonomia operativa e sede in località diversa da quella di precedente assegnazione del lavoratore.
Rientra nel pieno potere organizzativo della Azienda e non è soggetto ai vincoli di cui all'art. 13 della legge n. 300/70 l'utilizzazione del personale nell'ambito di presidi, servizi, uffici in altre sedi di pertinenza dei committenti dei servizi.
Le lavoratrici ed i lavoratori con disabilità grave ed i genitori o familiari lavoratori che assistono un parente o un affine con disabilità grave, tali riconosciuti ai sensi della legge n. 104/92 e successive modificazioni, hanno diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio dell'assistito e possono essere trasferiti solo previo loro consenso.

Art . 57 - Trasferta / sicurezza sussidiaria

Per il percorso di andata e ritorno dalla propria abitazione alla sede o distaccamento dell'azienda o alle località di lavoro previste all'atto dell'assunzione o successivamente assegnate, non competono ai lavoratori compensi od altre indennità.
Per giustificate e verificabili necessità di carattere transitorio e di breve durata, il lavoratore può essere inviato in servizio in luoghi diversi dalla provincia di lavoro prevista all'atto dell'assunzione o successivamente assegnata.
Al lavoratore inviato temporaneamente in servizio in località diversa dalla provincia della sede di lavoro definita nella lettera di assunzione, o successivamente assegnata, che risulta essere distante oltre 50 KM sarà corrisposto un rimborso spese come da art. 60 seguente con la franchigia di 100 km (50 Km x 2 viaggi) per andata e ritorno.
Quanto sopra sempre solo nel caso in cui il lavoratore non venga avvantaggiato dall'avvicinamento.

Art. 58 - Distacco

Il distacco, come disciplinato dalla vigente normativa in materia si ha quando il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o lavoratori a disposizione di altro datore di lavoro a favore del quale deve essere adempiuta la prestazione di lavoro.
Il distacco può essere disposto a condizione:
- che sia temporaneo indipendentemente dalla durata;
- che sia funzionale all'interesse produttivo del datore di lavoro distaccante e per tutta la durata del distacco che il lavoratore effettui la prestazione lavorativa a favore del destinatario;
- che permanga il potere direttivo del distaccante eventualmente, in parte, delegato al destinatario;
- che non configuri illegittima interposizione di manodopera;
- che, ove il luogo di lavoro disti oltre 50 km rispetto al luogo dove il lavoratore è normalmente occupato, sussistano ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive e il consenso del lavoratore;
- che, ove il distacco comporti un mutamento di mansioni con una riduzione e/o specializzazione dell'attività effettivamente svolta, vi sia il consenso del lavoratore interessato a ratifica dell'equivalenza delle mansioni.

Rimangono a carico del distaccante gli oneri relativi al trattamento economico (retributivo, contributivo e assicurativo) e normativo del lavoratore distaccato mentre sono a carico del destinatario gli obblighi in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.
Il datore di lavoro distaccante potrà procedere ad assumere con contratto a termine altro lavoratore.

Art. 59 - Trasferte e Missioni

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

- Per le attività di servizi di sicurezza sussidiaria: al lavoratore in trasferta, nel caso utilizzi un mezzo proprio, inviato oltre i 50 km e fino a 100 km dalla sede dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera che comprende anche le spese di trasporto e automezzo pari alla maggiorazione del 50% del compenso giorno prestabilito dal presente CCNL. Per distanze maggiori a 100 km, oltre alla maggiorazione sopra riportata dovrà essere riconosciuto un rimborso spese come da art. 60 seguente, con la franchigia di 200km (100km x 2) per A/R;
- Per le attività investigative al lavoratore in trasferta inviato oltre i 50 km dalla sede, quale base di partenza del servizio, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera che comprende anche le spese di trasporto e automezzo pari alla maggiorazione del 50% del compenso giorno prestabilito dal presente CCNL oltre ai rimborsi chilometrici riportati all'art 60 seguente, con la franchigia di 100km (50km x 2) per A/R;

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

Art. 60 - Rimborso spese kilometrico e diaria giornaliera di trasferta

Il lavoratore comandato a prestare la propria opera fuori della sede dell'azienda a una distanza di oltre 100KM come riportato nel precedente art. 59, utilizzando il proprio mezzo di trasporto ha diritto ad un rimborso spese.
Il rimborso spese, con decorrenza dal 01/04/2017, sarà di € 0,35 a Kilometro.
L'azienda ha comunque la facoltà di mettere a disposizione un mezzo di trasporto in sostituzione del rimborso spese suddetto.
Le tariffe sopra determinate saranno aggiornate in base alla dinamica salariale.
Diaria giornaliera per trasferta fuori territorio nazionale.
Al dipendente che si reca fuori dal territorio geografico nazionale, ad esclusione del Vaticano e San Marino, per lo svolgimento di prestazioni di lavoro, spetta una diaria giornaliera di €uro 20,00 e successivamente rivalutabili annualmente in base alla dinamica salariale, per ogni giorno di pernottamento fuori sede.
Il dipendente – in ogni caso - sarà altresì rimborsato di eventuali spese viaggio nonché di tutte le spese di vitto e alloggio a piè di lista.

Art. 61 - Disposizioni per i trasferimenti

A norma dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da un'unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Art. 62 - Aumenti per anzianità

L'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione, quali che siano le mansioni svolte. Gli importi dovuti dagli scatti di anzianità saranno pagati dal primo giorno del mese successivo a quello di maturazione del triennio.
Per le quote e decorrenze vedere art. 24.

Art. 63 - Anzianità convenzionale

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

NORME DISCIPLINARI

Art. 64 - Provvedimenti Disciplinari

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri inerenti alle sue mansioni e di usare modi cortesi e corretti verso i superiori, i colleghi, i subalterni ed il pubblico.
Le seguenti norme disciplinari costituiscono il codice di disciplina la cui affissione, in luogo accessibile a tutti i lavoratori, esaurisce gli obblighi di pubblicità di cui all'art. 7 Legge n. 300/70.
La inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze ed alle circostanze che le accompagnano e descritte a titolo indicativo:

1) Biasimo inflitto per le mancanze lievi - rimprovero verbale;
2) Biasimo inflitto per iscritto - richiamo scritto
3) Multa in misura non eccedente le quattro ore della retribuzione giornaliera;
4) Sospensione dalla retribuzione e dal servizio da uno a sei giorni.
5) Licenziamento disciplinare senza preavviso

A) Il provvedimento del rimprovero verbale si applica al lavoratore per lievi irregolarità nell'adempimento dei suoi doveri o nel comportamento in servizio;

B) Il provvedimento scritto si applica in caso di recidiva posta in essere con la commissione di infrazioni sanzionabili con il biasimo verbale e per irregolarità di maggior rilievo.

C) Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:
- ometta di comunicare al datore di lavoro e/o suo incaricato, entro 1 ora dall'inizio del servizio, la sopravvenuta malattia con la trasmissione del numero del certificato telematico rilasciato dal medico di base o documento equipollente, salvo i casi di legittimo impedimento;
- ritardi l'inizio del lavoro o ne anticipi la fine qualora non comporti l'abbandono del posto di lavoro stante alla presenza di altri addetti;
- Diverbio litigioso: offenda senza violenza colleghi o terzi durante lo svolgimento del lavoro;
- esegua il lavoro affidatogli con negligenza di non grave entità;
- con il suo comportamento crei situazioni di discredito o metta in cattiva luce l'azienda verso i colleghi di lavoro, la clientela e/ terzi;
- non dia immediata notizia di ogni variazione della propria residenza e/o domicilio, sia dell'utenza telefonica e valido indirizzo di posta telefonica, comunicata all'azienda per l'invio di comunicazioni, sia durante il servizio che durante i congedi;
- compia infrazioni disciplinari di gravità corrispondente a quella delle ipotesi sopra elencate.

D) Il provvedimento della sospensione di cui al precedente n. 4 si applica nei confronti del lavoratore che:
- esegua con negligenza grave il lavoro affidatogli;
- ometta parzialmente di eseguire la prestazione richiesta;
- si assenti per uno o due giorni dal lavoro senza valida giustificazione, con sanzione proporzionale alla durata dell'assenza;
- non avverta subito i superiori diretti di eventuali irregolarità nell'adempimento del servizio;
- si addormenti in servizio involontariamente;
- recidiva nelle mancanze già sanzionate con rimprovero scritto e con multa;
- offenda gravemente colleghi e terzi;
- sia trovato sotto l'effetto di stupefacenti o in stato di manifesta ubriachezza fuori servizio;
- arrechi danno per colpa, alle cose ricevute in dotazione od uso siano esse di proprietà del datore di lavoro o di terzi;
- non avverta subito i superiori diretti di eventuali anomalie relative a persone o cose rilevate nell'adempimento del servizio e che possano arrecare pregiudizio all'azienda, ai committenti o a terzi;
- compia molestia e/o atti di disturbo di persone sul luogo di lavoro o comunque attinenti allo stesso;
- il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o del committente o di terzi, quando il fatto arrechi un danno di non rilevante gravità (non superiore ad € 100,00);
- compia infrazioni disciplinari di gravità corrispondente a quella delle ipotesi sopra elencate;

E) Il licenziamento disciplinare senza preavviso si applica:
a. Assenza ingiustificata per 3 giorni consecutivi o 4 giorni non consecutivi, nell'anno solare, anche se separatamente sanzionati (salvo contestazione della recidiva);
b. Recidiva nei provvedimenti soggetti a sospensione;

c. Si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza e/o sotto effetto di stupefacenti;
d. Abuso di fiducia, concorrenza, violazione del segreto d'ufficio;
e. Esecuzione in concorrenza con l'attività dell'azienda di lavoro in conto proprio o di terzi fuori dall'orario di lavoro;
f. Appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o del committente o di terzi;
g. Il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o del committente o di terzi, quando il fatto arrechi un danno di rilevante gravità (superiore ad euro 100,00);
h. La violenza fisica su colleghi, superiori e/o terzi;
i. Il diverbio litigioso in servizio seguito da vie di fatto fra due o più dipendenti e/o terzi, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
j. L'abuso di autorità;
k. L'insubordinazione verso i superiori, se coscientemente posta in essere in contrasto con gli ordini ricevuti e/o con comportamento oltraggioso o violento;
l. L'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro, anche in favore di terzi;
m. L'esecuzione di lavori per conto proprio o di terzi, senza autorizzazione del datore di lavoro;
n. Il comportamento tendente a creare costrizione o sudditanza psicologica e/o fisica fra i dipendenti o terzi sul luogo di lavoro posto in essere da comportamenti vessatori e/o discriminatori e/o da molestie fisiche e/o sessuali.
o. Comunicazione da parte delle Prefetture o Istituzioni delegate di inabilità esecutiva alle mansioni previste;
p. L'abbandono del posto di lavoro anche in forma di addormentamento durante il servizio volontario e/o preordinato, anche quando il servizio venga svolto in concorso con altri colleghi;
q. L'aver taciuto o aver falsamente attestato, al momento dell'assunzione in servizio, circostanze tali che avrebbero impedito l'assunzione stessa e che, ove il dipendente fosse stato in servizio, ne avrebbe determinato il licenziamento;
r. Introduzione di persone estranee nell'azienda o sul luogo di lavoro senza regolare permesso;
s. Accettazione, senza il consenso del datore di lavoro di denaro o altre utilità o promessa degli stessi in ragione dell'incarico rivestito da parte di chicchessia, ad eccezione delle donazioni manuali di modesta entità e comunque non eccedenti il valore di € 50,00;
t. Offese ai colleghi di lavoro, al committente o a qualunque terzo, espresse per ragioni di discriminazione razziale, territoriale, sessuale o di ordine politico, sindacale e religioso;
u. La recidiva reiterata nelle mancanze che hanno comportato l'applicazione della sospensione, salvo quanto previsto ai punti b) e c);
v. L'infedeltà grave nello svolgimento dei compiti affidati.

Nel caso di rilevante gravità della infrazione suscettibile di essere sanzionata con licenziamento disciplinare, l'azienda potrà per tutta la durata della procedura di contestazione di cui all'art. 7 della Legge 20.05.1970, n. 300 sospendere cautelarmente il dipendente dal lavoro senza diritto a retribuzione. Al termine della procedura, che dovrà compiersi entro 30 giorni dall'inizio della procedura, nel caso che non sia fatto luogo al licenziamento, le retribuzioni non corrisposte per il periodo suddetto verranno versate al lavoratore, mentre nel caso di comminazione del licenziamento dette retribuzioni resteranno definitivamente non corrisposte ed il recesso avrà efficacia retroattiva ad ogni effetto legale e contrattuale dalla data della contestazione della infrazione disciplinare.
Per l'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui al presente articolo si richiamano le norme dell'art. 7 Legge 20 maggio 1970, n. 300, e l'importo delle eventuali multe sarà versato al Fondo INPS.

TITOLO IX - CONGEDI - DIRITTO ALLO STUDIO

Art. 65 - Congedi retribuiti

In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti con facoltà di dedurli dalle ferie annuali.
Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, e che, in base alla legge 20 maggio 1970, n. 300 hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti, le Aziende concederanno altri cinque giorni retribuiti, per la relativa preparazione.
I permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti e ogni altro idoneo mezzo di prova).

Art. 66 - Congedo per donne vittime di violenza di genere

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, purché debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dalle case rifugio di cui all'art. 5 bis del D.L. 93/13 convertito dalla L.119/13, ha diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi.
Le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio di cui all'articolo 5-bis, del decreto - legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi.
Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui ai commi precedenti. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.
Il congedo di cui al comma 1 può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni.
La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.
La lavoratrice di cui al primo capoverso ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Art. 67 - Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, le Aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio 1942, n. 86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea.
I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data.
Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.
I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.
Nelle Aziende che occupano da 30 a 49 dipendenti i permessi di cui al presente articolo sono comunque riconosciuti ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.
In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività. Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.
A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.
Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo comma e quinto comma del presente articolo, la direzione aziendale, d'accordo con la Rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda, e fermo restando quanto previsto ai precedenti terzo e quinto comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.
I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.
Dei permessi di cui al secondo comma potranno altresì usufruire i lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici, con i limiti e le modalità di cui ai commi precedenti.
E' demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al

primo comma, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività commerciale.

TITOLO X - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 68 - Voci retributive

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:
- paga base nazionale;
- indennità di funzione direttive;
- scatti di anzianità di servizio maturati;
- terzi elementi provinciali ove esistessero;
- eventuali assegni *ad personam*;
- eventuali superminimi;
- l'elemento di garanzia retributiva (E.G..R.), 0,60 € orarie riconosciuta sotto forma di prestazioni di welfare aziendale.

Nota congiunta
I suddetti minimi tabellari sono da intendersi al lordo delle ritenute riferibili ai contributi complessivamente dovuti all'Ente Bilaterale EBILCOOP e al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa.

Ristorno
Il trattamento economico complessivo risulta comprensivo del ristorno, che è previsto per i soli soci coimprenditori di cui alla legge 142/01 in quanto erogati dalla cooperativa in presenza di utile di esercizio.
Il ristorno dovrà essere erogato in misura non superiore al 30% (trenta per cento) dei trattamenti retributivi complessivi mediante integrazioni delle retribuzioni medesime. Qualora non segua la deliberazione di approvazione del riparto dei ristorni si dovranno applicare i minimi contrattuali conglobati riferiti ai lavoratori dipendenti.
Le Parti stabiliscono di rinviare alla contrattazione di II livello la facoltà di prevedere la convertibilità del ristorno in servizi e prestazioni di welfare aziendale in favore della generalità o categorie di soci coimprenditori dipendenti per le finalità specificate dalla legge, nel rispetto di quanto stabilito dall'Accordo quadro sottoscritto in data 31 marzo 2017 tra la UN.I.COOP. e la Confederazione UGL.

Welfare aziendale
Al fine di promuovere un sistema integrato di interventi e servizi sociali in favore dei lavoratori e soci coimprenditori dipendenti e delle loro famiglie, le Parti convengono che l'obbligatorietà dell'elemento di garanzia retributiva di 0,60 € venga riconosciuta sotto forma di prestazioni di welfare aziendale nel rispetto di quanto stabilito nel Accordo quadro sottoscritto tra la UN.I.COOP. e la Confederazione UGL in data 31 marzo 2017.

Art. 69 - Divisore orario e mensile

La quota oraria per il personale a 40 ore settimanali, per i livelli dal 1° al 5°, si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173.
La quota oraria per il personale a 45 ore settimanali, per il 6° livello, si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 196.
La quota oraria per il personale a 46 ore settimanali, per il 7° livello, si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 200.
La quota giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 26, per tutti i livelli.

Art. 70 - Paghe contrattuali

Con decorrenza dal 01/07/2017 in applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro le paghe basi lorde conglobate sono le seguenti:

LIVELLO	Dal 01.07.2017	dal 01.01.2018	dal 01.01.2019
Quadri *	1.798,00	1.818,00	1.840,00
I	1.595,00	1.613,00	1.632,00
II	1.405,00	1.420,00	1.438,00
III	1.290,00	1.304,00	1.320,00
IV	1.170,00	1.183,00	1.197,00

V	1.098,00	1.110,00	1.123,00
VI	1.030,00	1.041,00	1.054,00
VII	1.000,00	1.011,00	1.023,00
* Indennità Funzione esclusivamente per i Quadri pari a € 150,00			

Per l'anno 2017 le parti hanno ritenuto di effettuare aumenti minimi per contrastare il momento di crisi del mercato nazionale e mantenere inalterati i livelli occupazionali.
Per gli anni 2018 – 2019 gli incrementi salariali saranno rispettivamente dell'1,1% e dell'1,2% così come previsto dall'indice IPCA, come da soprastante tabella.

NORME DI SALVAGUARDIA

Art. 71 - Condizioni di miglior favore

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

Art. 72 - Procedure di prima applicazione del presente contratto

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

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

Per le aziende che aderiranno al presente CCNL, il livello di riferimento base sarà 7° livello, indifferentemente dall'anzianità maturata in azienda, mantenendo invariata la parte economica.

MENSILITÀ AGGIUNTIVE

Art. 73 - Tredicesima

In occasione delle festività natalizie l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione normale.
Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'azienda, intendendo per tali le frazioni > 15 gg..
La base di calcolo ratei per 13°, permessi e ferie sarà effettuata dal mese di assunzione se la stessa è avvenuta entro il giorno 15 del mese (compreso) e dal mese successivo se l'assunzione avviene dal giorno16 del mese.
Resta inteso che detta mensilità potrà essere erogata in 12 ratei mensili.

TITOLO XI – MALATTIA – INFORTUNI - GRAVIDANZA E PUERPERIO

Art. 74 - Astensione dal lavoro della lavoratrice

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:
a. dalla data del certificato dal medico curante e convalidato dal ASL competente per territorio che attesti che dalla gravidanza deriva pericolo grave alla lavoratrice e/o al nascituro
b. per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
c. per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;

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

Il godimento dei periodi di cui alle lettere b) e d), può, mediante presentazione di idonea certificazione medica del Servizio Sanitario Nazionale, essere così diversamente articolato:
b) per il mese precedente la data presunta del parto indicata dal certificato medico di gravidanza;
d) per i quattro mesi dopo il parto.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 75 - Astensione dal lavoro del lavoratore

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

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

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

Art. 76 - Permessi per assistenza

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

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

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata in ogni caso all'esplicito consenso scritto della madre.

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

Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.
L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, legge 9 dicembre 1977, n. 903.
I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19, legge 26 aprile 1934, n. 635, sulla tutela del lavoro delle donne.
La lavoratrice ha diritto, altresì, ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a tre anni, dietro presentazione di certificato medico.
Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore, ferme restando le condizioni e le modalità di godimento di cui all'art. 7, legge 9 dicembre 1977, n.903.
I periodi di assenza di cui al penultimo e terzultimo comma sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 7 ultimo comma, legge 30 dicembre 1971, n 1204, e al trattamento di fine rapporto.

Art. 77 - Normativa

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio sanitario nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.
Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di stato civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128. Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo antecedente il parto per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di mancato preavviso secondo le modalità previste dall'art. 102.
Ai sensi della legge 31 mazzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 68 Voci retributive.
Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.
Durante la Maternità facoltativa il lavoratore matura gli scatti di anzianità.

MALATTIE ED INFORTUNI

Art. 78 - Malattia

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

Art. 79 - Normativa

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro~~;~~ fornire il numero di protocollo elettronico del certificato medico trasmesso telematicamente dal proprio medico curante o struttura sanitaria.
In caso di mancata comunicazione, (art.64) si verificheranno le conseguenze sanzionatorie previste dal presente CCNL.
Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata effettuazione della visita di controllo o di quella successivamente fissata in ambulatorio per fatto e colpa del lavoratore , il medesimo dovrà presentarsi in servizio il giorno immediatamente successivo, in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, si verificheranno le conseguenze previste dal presente CCNL. (art.64), sia disciplinari che contrattuali.
Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, il lavoratore sarà considerato assente ingiustificato.
Ai sensi dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei Servizi sanitari indicati dalla Regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico o dal medico aziendale competente ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i..

Art. 80 - Obblighi del lavoratore

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.
Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.
Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'Ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.
Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni, gli accertamenti specialistici e le visite ambulatoriali di controllo e salvo i casi di forza maggiore dei quali ultimi il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, legge 11 novembre 1983, n. 638, quattordicesimo comma.
In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. 64 del presente CCNL.
Essendo che il settore opera su turni lavorativi in base alle esigenze dei committenti e/o degli eventi, il lavoratore in malattia ha l'obbligo di confermare o revocare almeno 48 ore prima l'eventuale rientro per permettere all'azienda di organizzare la turnistica operativa, in caso contrario sarà sospeso senza retribuzione per i giorni necessari all'inserimento nella turnistica.

Art. 81 - Periodo di comporto

Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, anche non consecutivi e computati per sommatoria trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto dagli artt. 104 (Decorrenza del periodo di preavviso) e 105 (Trattamento di fine rapporto) del presente contratto, salvo quanto disposto dal successivo art. 87 (Aspettativa non retribuita per malattia ed infortunio).
Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di TFR.
Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Art. 82 - Trattamento economico di malattia

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

a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74, legge 23 dicembre 1978, n.833, secondo le modalità stabilite per i dipendenti del settore, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, legge 29 febbraio 1980, n.33;
b) alla normale retribuzione da corrispondersi da parte dei datori di lavoro, pari al 100%, per i primi 3 giorni di malattia (periodo di carenza) qualora la durata della malattia sia uguale e/o superi i cinque giorni, ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
   1. 100% (cento per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza); vedasi sopra
   2. 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
   3. 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione normale di cui all'art. 68 (Voci retributive).

Per il periodo di carenza, nel caso di malattie inferiori a 5 giorni, possibilità di copertura, compatibilmente con le risorse dell'EBILCOOP nell'eventuale fondo specificatamente costituito.
Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.
Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui ai successivi artt. 84 (Trattamento economico di infortunio) e 87 (Aspettativa non retribuita per malattia e infortunio).

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

Art. 83 - Infortunio

Così come previsto dal Decreto legislativo numero 81/2008 (EX 626/94) e successive modificazioni, il datore di lavoro è obbligato a tenere un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano una assenza dal lavoro di almeno un giorno.
Per la copertura assicurativa dei lavoratori da infortuni sul lavoro e le malattie professionali le Aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL i propri dipendenti, secondo la normativa vigente.
Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso nell'invio della denuncia.
Al riguardo il lavoratore si impegna a rilasciare specifica dichiarazione al datore di lavoro dei motivi della mancata tempestiva comunicazione dell'infortunio e delle circostanze in cui quest'ultimo è avvenuto.

Art. 84 - Trattamento economico di infortuni

Ai sensi dell'art. 73, DPR 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una intera quota giornaliera della retribuzione normale di cui all'art. 67 (Voci retributive) per la giornata in cui avviene l'infortunio.
A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:
1) 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
2) 75% (cento per cento) per i giorni dal quarto in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione normale di cui all'art. 68 (Voci retributive).
L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.
Nel caso il lavoratore svolga un numero maggiore di ore da quelle contrattualizzate, l'azienda deve comunicare la media giornaliera degli ultimi due mesi all'INAIL al fine dell'equo calcolo delle indennità, in caso contrario sarà a carico dell'azienda la differenza non percepita.

Art. 85 - Quota giornaliera per malattia ed infortunio

Durante i periodi di malattia ed infortunio la quota giornaliera della retribuzione normale di cui all'art. 68 stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.
Vista la tipologia di flessibilità tra l'assunzione a tempo parziale e il reale impiego lavorativo, in dette assunzione, nel caso di malattia e/o infortunio, l'azienda deve comunicare all'INPS o INAIL, le ore medie di lavoro effettivo svolto nei 2 mesi precedenti all'evento, per il calcolo equo dell'indennità giornaliera.

Art. 86 - Festività

Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione normale di cui all'art. 68.

Art. 87 - Aspettativa non retribuita per malattia

Nei confronti dei lavoratori ammalati la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di 120 giorni non retribuiti non incidenti su qualsiasi istituto contrattualmente previsto, a condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.
I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata r.r. che dovrà pervenire prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia
Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art. 81; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 88 - Tubercolosi

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in Istituti sanitari o Case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Province e dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare. Nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.
Per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9, legge 14 dicembre 1970, n. 1088.
Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia. In caso di contestazione il merito all'idoneità stessa decide in via definitiva il Direttore del Presidio sanitario antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10, legge 28 febbraio 1953, n. 86.
Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura, quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

Art. 89 - Rimando alla vigente normativa

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

PART-TIME TEMPORANEO PER MALATTIA O ASSISTENZA

Art. 90 - Definizione

Nell'ottica di facilitare il superamento di specifici momenti di difficoltà da parte del lavoratore, le Parti stipulanti il presente CCNL hanno inteso definire uno strumento che riducendo il carico di lavoro, in via temporanea, faciliti il successivo reinserimento del lavoratore colpito o da malattia o da gravi emergenze familiari.
A tal fine le Parti hanno individuato nel Part-Time temporaneo lo strumento più rispondente ai su esposti obiettivi.
Le Parti riconfermano che, salvo la durata temporale, i rapporti di lavoro regolati dal presente titolo sono in tutto e per tutto assimilabili a quelli definiti e normati nella fattispecie del Part-Time dal presente contratto collettivo.

Art. 91 - Durata temporale del Part-Time temporaneo

I lavoratori potranno richiedere la riduzione temporanea dell'orario di lavoro per periodi di tre o sei mesi, rinnovabili a richiesta del lavoratore, sino ad un massimo di 36 mesi – cumulabili anche in diverse richieste non tutte cronologicamente collegate.
Tutte le comunicazioni inerenti la richiesta della riduzione e le eventuali sue proroghe andranno effettuate mediante raccomandata r.r..

Art. 92 - Beneficiari

Possono utilizzare il Part-Time temporaneo tutti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, che rientrino nelle seguenti categorie:
- malati oncologici o di affezione di pari gravità;
- soggetti che prestano assistenza a congiunti a sensi della L.104/1992 o comunque a congiunti di età superiore ad anni 85;
- genitore o tutore legale di minore di anni 3;
- genitore o tutore legale di minore di anni 14 portatore di handicap.

Art. 93 - Trasformazione Part-Time temporaneo in definitivo

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

Art. 94 - Richiesta di annullamento del Part-Time temporaneo

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

CAMBIO APPALTO

Art. 95 - Cambio di appalto

Rilevato che il settore è caratterizzato, nella generalità dei casi, dalla produzione dei servizi tramite contratti di appalto e che da questo conseguono frequenti cambi di gestione fra le imprese con risoluzione di rapporti di lavoro da parte dell'impresa cedente e predisposizione delle necessarie risorse lavorative, con assunzioni ex novo, da parte dell'impresa subentrante, tenuto conto che non ogni successione sull'appalto può essere assimilata a cessione di azienda o ramo di azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c., ma solo quella che abbia luogo tra imprese aventi struttura e modalità operative tra loro pienamente compatibili, ostandovi in caso contrario il disposto dell'art. 30 della Legge 7.7.2016, n. 122, secondo il quale non sussiste cessione di azienda o di ramo quando il nuovo appaltatore sia dotato di propria struttura organizzativa e operativa ove siano presenti (rispetto all'appaltatore uscente) elementi di discontinuità che determinano una specifica identità di impresa del subentrante, tenuto altresì conto che la cessione di appalti di servizi non è regolata allo stato da leggi statuali, ma solo da specifiche clausole contrattuali collettive, le Parti intendono tenere conto, da un lato, delle caratteristiche strutturali del settore medesimo e delle attività delle imprese e, dall'altro, dell'obiettivo di tutelare nel modo più concreto i livelli complessivi della occupazione secondo i principi ora enunciati.
Le Parti convengono pertanto la seguente disciplina, valida per ogni tipologia giuridica di impresa produttrice di servizi, cedente o subentrante (società, cooperativa, ecc.) con il limite del rispetto dei principi ora enunciati.
Non hanno diritto al cambio di appalto i dipendenti dal 3° Livello al 1° Livello e i Quadri.
In caso di appalto in cui si rispetti la presente procedura, al dipendente non dovrà essere riconosciuto il preavviso.
In ogni caso di cessazione di appalto e/o affidamento dei servizi, l'Azienda cessante ne darà preventiva comunicazione via PEC o con mezzo che ne dimostri la ricezione, ove possibile nei 15 giorni precedenti, alle strutture sindacali aziendali e territoriali competenti, all'Ente Bilaterale di cui al presente CCNL e alla Impresa che risulti subentrante, fornendo:

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

Art. 96 - Personale interessato alla procedura

Transiteranno alle dipendenze dell'impresa subentrante, in forza del prevalente interesse alla tutela del posto di lavoro, i lavoratori dipendente dall'impresa uscente con il maggior numero di presenze negli ultimi dodici mesi sui servizi oggetto della procedura o per l'intera durata dell'appalto se inferiori ai 12 mesi, applicando il divisore sul monte ore annuale di 2.304 (48 ore x 48 settimane), che determina il numero degli operatori per lo svolgimento dell'appalto stesso.
Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comunque comportino la conservazione del posto di lavoro, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'azienda cessante e l'addetto verrà assunto dall'azienda subentrante sussistendone le condizioni obiettive nel momento in cui venga meno la causa sospensiva.
I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art. 31, Legge n. 300/70 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto e immediato.
Gli addetti assunti con contratto a termine saranno assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza del rapporto originariamente determinato.

Art. 97 - Modalità di attuazione della procedura

L'impresa subentrante nell'appalto procederà all'immediata e formale offerta di assunzione, attraverso raccomandata a mano o raccomandata r.r. o via PEC, senza periodo di prova e con anzianità convenzionale, del personale individuato ai sensi del precedente art. 96 con decorrenza dal primo giorno di subentro nel contratto afferente alla gara d'appalto de quo.
Ove il nuovo contratto d'appalto dovesse comportare un numero ore lavorative inferiore a quello richiesto dalle condizioni contrattuali dell'azienda uscente, l'azienda subentrante procederà tempestivamente alle assunzioni nel limite numerico derivante dalle nuove condizioni contrattuali.

In tutti i casi l'azienda cessante e l'azienda subentrante, prima di procedere al trasferimento del personale e alla formalizzazione delle proposte di assunzione, promuoveranno un incontro congiunto fra le aziende medesime e le OOSS firmatarie territoriali, al fine di verificare e di ricercare ogni possibile e sostenibile soluzione tesa al mantenimento dei livelli occupazionali.
Ai lavoratori assunti ai sensi del precedente comma, salvo quanto disposto all'articolo 7 comma 4 bis Legge 28.02.2008 n.31 ultima parte, verrà assicurato un trattamento economico e normativo stabilito dal presente CCNL ed aderente alla qualifica prevista per i servizi richiesti dal capitolato speciale d'appalto.
Ad essi verranno mantenuti gli scatti d'anzianità maturati nel precedente rapporto di lavoro e l'azienda subentrate riconoscerà loro l'anzianità convenzionale maturata con l'assunzione nell'azienda cessante.
L'azienda subentrante potrà ritenersi esentata dall'obbligo stabilito nei precedenti commi, qualora nel corso dei precedenti sei mesi abbia effettuato licenziamenti collettivi ai sensi della Legge 223/1991 e nel numero nel quale l'azienda subentrare possa dimostrare siano ancora attivi e realmente fruiti i relativi diritti di prelazione alla riassunzione del personale precedentemente coinvolto nei licenziamenti collettivi.
L'azienda subentrante promuoverà un incontro congiunto con le OOSS firmatarie territoriali e l'azienda cessante al fine di verificare la suddetta condizione di esclusione. Gli esiti dell'incontro, unitamente alle dichiarazioni delle parti e delle intese eventualmente raggiunte, saranno formalizzate in apposito verbale redatto ai sensi e per gli effetti dell'art. 411 c.p.c..
La mancata attivazione dell'incontro in sede sindacale previsto dal precedente comma del presente articolo da parte dell'impresa subentrante, come pure il mancato assolvimento dell'onere documentale ivi previsto, comporterà per essa l'obbligo di assunzione di tutte le unità indicate per il passaggio.
Il mancato rispetto della procedura di cambio d'appalto da parte dell'azienda cessante esimerà l'impresa subentrante da ogni obbligo nei confronti dei lavoratori precedentemente impiegati sull'appalto, i cui rapporti di lavoro resteranno in essere con l'impresa cessante.
La presente disciplina è da intendersi l'unica applicabile e cogente per le società subentranti che applicano il presente CCNL.
Nei casi nei quali l'azienda cessante applichi il presente CCNL, potranno da essa comunque essere attivati dei tentativi di cambio d'appalto nei confronti dell'azienda subentrante che non applica il presente CCNL in sede sindacale o presso gli INL competenti per territorio.
L'azienda uscente dovrà inoltre consegnare all'impresa subentrante i seguenti dati, informazioni e documenti per il personale oggetto del cambio appalto:

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

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

Art. 98 - Scioglimento del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2118 cod.civ.

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

Art. 99 - Licenziamento

Nelle Aziende comprese nella sfera di applicazione della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'art. 35, legge 20 maggio 1970, n. 300, nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa o per giustificato motivo con preavviso, intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.
Il licenziamento per giustificato motivo è determinato da gravi inadempimenti del lavoratore agli obblighi contrattuali (licenziamento per giustificato motivo soggettivo), ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione e al funzionamento di essa (licenziamento per giustificato motivo oggettivo).
Rientra nel licenziamento per giustificato motivo soggettivo, con preavviso, l'inidoneità sopravvenuta alla prestazione lavorativa, quali ad esempio la mancata concessione o successiva revoca da parte della Prefettura o degli Organi competenti delle prescritte autorizzazioni al lavoro, la revoca della patente che impedisce la possibilità di raggiungimento del luogo di lavoro. Il licenziamento potrà essere intimato trascorsi 180 giorni dalla perdita dei titoli, giorni che saranno oggetto di sospensione senza retribuzione e maturazione di ogni eventuale indennità, senza intervenuto riacquisto.

Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.
In caso di licenziamento per giustificato motivo con preavviso il lavoratore può chiedere entro 8 giorni dalla comunicazione del licenziamento i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro 5 giorni dalla richiesta, a pena l'inefficacia del recesso.
Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova.
Se il contratto è a tempo indeterminato al prestatore che recede per giusta causa competono sia l'indennità del preavviso sia il trattamento di fine rapporto.

Art. 100 - Normativa: ex art. 2119 cod. civ

Ai sensi dell'art. 2119 cod. civ. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).
La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi, previa formale contestazione degli addebiti nel rispetto dell'art 7 della Legge n. 300/70 e dell'art 64 del presente contratto.
Per addebiti particolarmente gravi, il datore di lavoro può sospendere in via cautelativa il lavoratore nelle more delle sue giustificazioni alla contestazione disciplinare a mente dell'art.64 penultimo comma del presente contratto. Qualora alla contestazione faccia seguito il licenziamento per giusta causa, il periodo di sospensione cautelare dal servizio non è retribuito e l'efficacia del licenziamento retroagisce al momento della contestazione disciplinare.
Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa competono sia l'indennità sostitutiva del preavviso che il trattamento di fine rapporto.

Art. 101 - Nullità del licenziamento

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

Art. 102 - Periodo di preavviso

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

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

Art. 103 - Preavviso per dimissioni

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

Art. 104 - Decorrenza del periodo di preavviso

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

Art. 105 - Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297, e secondo le norme del presente articolo.
Ai sensi del terso comma art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 cod. civ., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPSA, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.
Per i rapporti di collaborazione organizzati dal preponente i lavoratori hanno diritto a una quota pari al 5% dei compensi lordi percepiti.

Art. 106 - Decesso del dipendente

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

Art. 107 - Corresponsione del trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente o da lui già percepito allo stesso titolo ai sensi della legge 29.5.1982 n.297, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 e comunque non oltre 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.
L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

TITOLO XIII - DECORRENZA E DURATA

Art. 108 - Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1° luglio 2017 e avrà scadenza il 31 marzo 2020. Esso si intenderà rinnovato successivamente di anno in anno qualora non venga disdetto con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o pec raccomandata che dovrà pervenire alla parte non recedente almeno tre mesi prima della scadenza.
Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto 3 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.
In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore ultrattivamente sino a che non sarà sostituito dal nuovo contratto nazionale che avrà comunque validità dal giorno successivo.

TITOLO XIV – ARCHIVIO CONTRATTI

Art. 109 – Deposito Contratto Collettivo

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

Art. 110 - Disposizioni finali - Rinvio alla legge

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

ALLEGATI AL PRESENTE CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE

A) Tabelle costi
B) Regolamento RSU
C) Regolamento RLS
D) Permessi per motivi personali e/o familiari
E) Modulo verbale di recepimento (Art. 1)
F) Accordo attuativo per l'Apprendistato
G) Profili Professionali
H) Contratto Apprendistato
I) Richiesta parere apprendistato
J) Modulo di adesione sindacale con modalità di calcolo e riscossione;
K) Modulo adesione UN.I.COOP. e modalità riscossione

Allegato A - Tabelle Costi

ALLEGATO A - TABELLE COSTI - anno 2014

CCNL SECURITY	LIVELLO VI	LIVELLO V	LIVELLO IV	LIVELLO III	LIVELLO II	LIVELLO I	QUADRO
Retribuzione mensile	**€ 1.005,00**	**€ 1.067,00**	**€ 1.139,00**	**€ 1.253,00**	**€ 1.367,00**	**€ 1.553,00**	**€ 1.749,00**
Retribuzione oraria	**€ 5,15**	**€ 6,17**	**€ 6,58**	**€ 7,24**	**€ 7,90**	**€ 8,98**	
RETRIBUZIONE BASE ANNUA	€ 13.065,00	€ 13.871,00	€ 14.807,00	€ 16.289,00	€ 17.771,00	€ 20.189,00	€ 22.737,00
Indenn. Funzione							€ 1.800,00
Premio Forfait EGR	€ 1.230,00	€ 1.086,60	€ 1.086,60	€ 1.086,60	€ 1.086,60	€ 1.086,60	€ 1.086,60
FERIE	€ 1.005,00	€ 1.067,00	€ 1.139,00	€ 1.253,00	€ 1.367,00	€ 1.553,00	€ 1.749,00
PERMESSI	€ 536,00	€ 641,43	€ 684,72	€ 753,25	€ 821,78	€ 933,60	€ 1.039,41
retribuzione media annua	€ 15.836,00	€ 16.666,03	€ 17.717,32	€ 19.381,85	€ 21.046,38	€ 23.762,20	€ 28.412,01
Retribuz Oraria Lorda CONGLOBATA	€ 6,74	€ 7,98	€ 8,49	€ 9,28	€ 10,08	€ 11,38	€ 13,61
Oneri previd. e ass.vi							
Inps (28,98%)	4.589,27	4.829,82	5.134,48	5.616,86	6.099,24	6.886,28	8.233,80
Inail (0,4% solo per il rischio elettrico)	633,44	666,64	708,69	775,27	841,86	950,49	1.136,48
TOTALE CON ONERI PREVID.LI E ASS.VI	21.058,71	22.162,49	23.560,49	25.773,98	27.987,48	31.598,97	37.782,29
Trattamento fine rapporto	1.173,04	1.234,52	1.312,39	1.435,69	1.558,99	1.760,16	2.104,59
Rivalutazione T.F.R. (2,224907%)	26,10	27,47	29,20	31,94	34,69	39,16	46,83
Contributo Ente Bilaterale (1,2%)	252,70	265,95	282,73	309,29	335,85	379,19	453,39
Previdenza complementare (20% di 0,55%)	23,16	24,38	25,92	28,35	30,79	34,76	41,56
COSTO MEDIO ANNUO	22.533,72	23.714,81	25.210,72	27.579,26	29.947,79	33.812,24	40.428,65
INCIDENZA IRAP (3,9%)	878,82	924,88	983,22	1.075,59	1.167,96	1.318,68	1.576,72
INCIDENZA IRES (27,5% IRAP)	241,67	254,34	270,39	295,79	321,19	362,64	433,60
COSTO MEDIO ANNUO + INCIDENZE	23.654,21	24.894,03	26.464,33	28.950,64	31.436,94	35.493,55	42.438,97
COSTO MEDIO ORARIO	10,07	11,92	12,67	13,87	15,06	17,00	20,33

ORARIO DI LAVORO

Ore teoriche (40 ore x 52,2 settimane)	40h X 52,2s	2088	45 h x 52,2s	2349
Ore non lavorate per:				
Ferie (26 giorni)		173		195
Permessi retribuiti (104 ore)		104		104
Totale ore mediamente non lavorate		277		299
Ore mediamente lavorate		1.811		2.050

ALLEGATO B

ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

Tra

UGL TERZIARIO e UN.I.COOP.

Roma, ...

PREMESSA

Il presente Accordo assume la disciplina generale in materia di Rappresentanze Sindacali Unitarie, contenuta nel Protocollo stipulato fra Governo e Parti Sociali il 23 Luglio 1993.
Esso soddisfatta l'esigenza di darsi un quadro di regole certe e praticabili cui tutti, in una situazione di "pluralismo" sindacale quale l'attuale, devono riferirsi, in ordine alla elezione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie ed alla legittimazione a concludere contratti collettivi in rappresentanza delle aziende dei lavoratori interessati.
L'andamento occupazionale del settore e le problematiche indotte richiedono una svolta culturale, contrattuale ed organizzativa.
In ogni caso le parti hanno inteso disciplinare il funzionamento delle rappresentanze sindacali nell'ambito delle vigenti relazioni sindacali.

ART. 1

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

PARTE PRIMA
COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE
(R.S.U.)

ART.2 - Ambito ed iniziativa per la costituzione
Nelle aziende e nelle unità operative che occupino più di 115 dipendenti, può darsi luogo alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie, sulla base di liste presentate ad iniziativa delle organizzazioni sindacali firmatarie del Protocollo del 23 Luglio 1993, nonché del presente accordo e del CCNL applicato.
Hanno altresì potere d'iniziativa a presentare liste le associazioni, diverse dalle organizzazioni sindacali suddette, purchè formalmente costituite in sindacato con un proprio statuto ed atto costitutivo, ed a condizione che:
a) raccolgano il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto:
b) accettino espressamente e formalmente il contenuto del presente accordo:
La costituzione delle R.S.U. nell'ambito delle unità operative, non ha alcun riflesso sulla possibilità di utilizzo dei lavoratori, compresi gli eletti nella R.S.U., in altre unità operative, poiché tale struttura non coincide con l'unità produttiva di cui all'art.13 Legge 300/70; l'utilizzo dei lavoratori potrà avvenire nel rispetto delle specifiche normative delle contrattazione collettiva del settore.

ART.3 - Designazione liste
Le OO.SS: si impegnano, senza alcuna eccezione, a presentare sotto la propria sigla una sola lista elettorale nella quale ciascuna organizzazione sindacale totalmente si riconosce. Nel caso che lavoratori aderenti a una confederazione si presentino alle elezioni sotto altra sigla, la struttura della federazione interessata ne sconfesserà ogni appartenenza.

ART.4 - Composizione delle R.S.U.
Alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie si procede per due terzi dei seggi, mediante elezione a scrutinio segreto, da parte di tutti i lavoratori aventi diritto al voto tra liste concorrenti alla competizione elettorale.
La parte riferita al rimanente terzo viene assegnata alle liste presentate dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato, ed alla sua copertura si procede in proporzione ai voto ricevuti nei due terzi.

ART.5 - Attribuzione dei seggi
Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della R.S,U:, il numero dei seggi sarà ripartito – secondo il criterio della proporzionale puro – in relazione ai voti conseguiti dalle liste concorrenti.
La quota del residuo terzo dei seggi sarà attribuita in base al criterio di composizione della R.S.U. previsto dall'art. 4, 2° comma, del presente accordo.
Qualora due o più liste ottengano lo stesso numero di preferenze e, attraverso il sistema di calcolo non sia possibile attribuire il seggio o i seggi, si procederà al ballottaggio con nuova votazione nel collegio elettorale e risulterà attribuito il/i seggio/i che avrà/avranno ottenuto il maggior numero di voti in base al criterio di cui al primo comma.
Qualora due o più candidati della stessa lista ottengano lo stesso numero di voti di preferenza, la designazione sarà data al candidato che abbia maggiore anzianità di iscrizione al sindacato presso l'Istituto.
Ove una delle federazioni confederali che abbia partecipato alla competizione elettorale non abbia un proprio rappresentante nella R.S.U., alla stessa è riconosciuto il diritto di partecipare all'attività sindacale aziendale con propri dirigenti esterni;

possibilità comunque riconosciuta ad ogni Organizzazione Sindacale firmataria del CCNL applicato e che abbia propri esponenti in seno alle R.S.U.

ART. 6 - Composizione delle liste

Le OO.SS. saranno impegnate, compatibilmente con le peculiari caratteristiche dei settori interessati, a garantire l'adeguamento della rappresentanza ai mutamenti tecnico-organizzativi e socio-professionali nei collegi elettorali.
Nella composizione delle liste sarà perseguita un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.
Considerata la composizione occupazionale delle aziende, le organizzazioni sindacali definiscono collegi elettorali al fine di assicurare una corretta ed equilibrata rappresentanza ai ruoli tecnici ed amministrativi, compresi i quadri.

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

Fermo restando quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto b) vincolo della parità di costi per aziende, il numero delle R.S.U. sarò così determinato:
In fase di prima applicazione e comunque per un periodo non superiore alla vigenza del presente accordo, il numero dei componenti le R.S.U. in ciascuna azienda o unità operativa sarà determinato a titolo sperimentale nel seguente modo:

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

Nelle aziende e nelle unità operativa che occupano più di 1200 dipendenti la R.S.U. è incrementata di due rappresentanti ulteriori ogni 1000 dipendenti.
Le parti si incontreranno alla scadenza del presente accordo per verificare l'opportunità della riconferma della fase sperimentale di cui al secondo comma.

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

I componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. e dei C.d.A. laddove previsti dai contratti collettivi, nella totalità dei poteri e nell'esercizio dei diritti, permessi e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo III della legge 300/70.
Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle Organizzazioni Sindacali dal CCNL o accordi collettivi di diverso livello in materia di diritti, permessi e libertà sindacali.
Il monte ore delle assemblee va inteso come possibile utilizzo a livello esclusivamente di istituto o di singola unità e quindi non cumulabile tra diverse unità operative di una stessa azienda.
Le aziende comunicheranno, su richiesta delle OO.SS. , la situazione relativa all'utilizzo del monte ore.
Negli istituti e nelle unità operative con più di 15 dipendenti in cui è costituita la R.S.U. il monte ore per le assemblee dei lavoratori viene così ripartito: il 70% a disposizione della R.S.U., il restante 30% sarà utilizzato pariteticamente dalle OO.SS. tramite la R.S.U..

ART. 9 - Compiti e funzioni

Le OO.SS. esercitano il loro potere contrattuale secondo le competenze e le prerogative che sono loro proprie, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto del confronto con le controparti.
Le R.S.U. aziendali, rappresentative dei lavoratori in quanto legittimate dal loro voto e in quanto legittimate dal loro voto e in quanto espressione dell'articolazione organizzativa dei sindacati categoriali e delle confederazioni svolgono, unitamente alle OO.SS. le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale secondo le modalità definite nel CCNL nonché in attuazione delle politiche confederali delle OO.SS. di categoria. Poiché esistono interdipendenze oggettive sui diversi contenuti della contrattazione ai vari livelli, l'attività sindacale affidata alla rappresentanza aziendale presuppone perciò il coordinamento con livelli esterni della organizzazione sindacale.

ART.10 - Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della R.S.U. restano in carica 36 mesi e possono essere rieletti nelle successive elezioni.
La R.S.U. uscente, provvederà ad indire le elezioni, mediante comunicazione dea affiggere negli appositi spazi riservati all'attività sindacale che l'istituto metterà a disposizione delle R.S.U. e da inviare alla direzione aziendale.
Le elezioni di rinnovo dovranno avvenire entro i 30 giorni precedenti alla scadenza di 36 mesi.

In caso di mancato rinnovo alla scadenza prevista, le strutture unitarie di categoria di grado superiore a quello territoriale interessato intervengono per promuovere il rinnovo stesso.
Entro un periodo di 30 giorni dalla scadenza dei 36 mesi si indicono le elezioni per il rinnovo delle R.S.U. sulla base delle modalità stabilite dal presente accordo e delle relative norme attuative precedentemente utilizzate. Trascorso tale termine le R.S.U. si considera automaticamente decaduta.
In caso di dimissioni di un componente la R.S.U., lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.
Le dimissioni dei componenti le R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza delle R.S.U., con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

ART. 11 - Revoca delle R.S.U.
A maggioranza assoluta (50% + 1) del collegio elettorale i lavoratori possono revocare il mandata a componenti o alla totalità delle R.S.U.. La revoca deve essere formalizzata con voto a scrutinio segreto in assemblea, ove partecipino almeno i due terzi dei lavoratori del collegio interessato. La convocazione dell'assemblea del collegio nei limiti del monte ore previsto dal CCNL deve essere richiesta da non meno di un terzo dei lavoratori componenti il medesimo collegio.

ART. 12 - Clausola di salvaguardia
Le Organizzazioni Sindacali dotate dei requisiti di cui all'art. 19 Legge 20.5.1970 n.300 e successive modificazioni che siano firmatarie del presente accordo o che, comunque, aderiscono alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione delle R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A e/o C.d.A. ai sensi della norma sopra citata e dichiarano automaticamente decadute le R.S.A. precedentemente costituite, al momento della costituzione della R.S.U.

PARTE SECONDA
DISCIPLINA DELLA ELEZIONE DELLA R.S.U.

ART. 13 - Validità delle elezioni – Quorum
Le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo si impegnano, entro i tre mesi successivi alla stipula dello stesso, a comunicarsi vicendevolmente le nomine delle R.S.A. ed a favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori alle prime elezioni per le R.S.U. mediante una adeguata campagna di informazione.
Per la validità delle elezioni è necessario che abbiano preso parte alla votazione il 50% + 1 degli aventi diritto al voto.
Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le Organizzazioni Sindacali assumeranno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'istituto o nell'unità operativa.

ART. 14 - Elettorato attivo e passivo
Ha il diritto di votare tutto il personale tecnico-operativo e amministrativo., ivi compresi i quadri, non in prova alla data di delle elezioni, e con contratto a tempo indeterminato.
Ferma restando l'eleggibilità di tutto il personale non in prova , o a termine di cui al comma precedente, possono essere candidati nelle liste elettorali anche i lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto di assunzione consente, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi.
Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri del Comitato elettorale.

Art. 15 - Presentazione delle liste
Le Organizzazioni Sindacali che intendono concorrere alle elezioni, purché in possesso dei requisiti richiesti dal presente accordo all'art. 1, devono presentare le liste dei candidati al Comitato elettorale, almeno dieci giorni prima della data fissata per le elezioni.
Il Comitato elettorale avrà cura di portare a conoscenza dei lavoratori le liste dei candidati mediante affissione negli appositi spazi riservati all'attività sindacale.

ART. 16 - Comitato elettorale
Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, viene costituito un Comitato elettorale. Per la composizione dello stesso ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente, non candidato.

ART. 17 - Compiti del Comitato Elettorale
Il Comitato elettorale ha il compito di:
a) ricevere la presentazione delle liste;
b) immediatamente dopo la sua completa costituzione, deliberate su ogni contestazione

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

ART. 18 - Scrutatori
E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale scelto fra i lavoratori elettori non canditati. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

ART. 19 - Segretezza del voto
Nelle elezioni il voto è segreto e non può essere espresso per lettera né per delega.

ART. 20 - Schede elettorali
La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro presentazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sull'intestazione della lista. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta eo se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

ART.21 – Preferenze
L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda. L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

ART .22 - Modalità della votazione
Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dal Comitato elettorale, previo accordo con la direzione dell'azienda in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, assicurando il normale svolgimento dell'attività. Qualora ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto. Nelle aziende con più unità operative le votazioni avranno luogo di norma contestualmente. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione affissa all'albo, almeno otto giorni prima della data delle votazioni.

ART. 23 - Composizione del seggio elettorale
Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 5 e da un Presidente, nominato dal Comitato elettorale.

ART. 24 - Attrezzatura del seggio elettorale
A cura del Comitato elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all'apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

ART. 25 - Riconoscimento degli elettori
Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

ART. 26 - Compiti del Presidente
Il presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco dei votanti, la firma accanto al suo nominativo.

ART.27 - Operazioni di scrutinio
Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi. Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente di seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato -unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.)- al Comitato elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.
Il Comitato elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida delle R.S.U. sarà conservato secondo accordi tra il Comitato elettorale e la direzione dell'azienda in modo da garantire l'integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato del Comitato elettorale e di un delegato della Direzione.

ART. 28 - Ricorsi al Comitato elettorale
Il Comitato elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti del Comitato stesso.
Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si conferma l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma ed il Comitato ne da atto nel verbale di cui sopra.
Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, il Comitato elettorale deve promuovere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale pervenuto.
Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso sempre a cura del Comitato elettorale, all'Associazione imprenditoriale territoriale, che a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'istituto.

ART.29 - Comitato dei garanti
Contro le decisioni del Comitato elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto a livello provinciale da un membro designato da ciascuna delle OO.SS. presentatrici delle liste. Interessate al ricorso, da un rappresentante dell'Associazione imprenditoriale di appartenenza, ed è presieduto dal direttore dell'UPLMO o da un suo delegato.
Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

ART. 30 - Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.
La nomina, a seguito di elezione di componenti della R.S.U., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla direzione dell'azienda per il tramite della Organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle OO.SS..

ART.31 - Adempimenti della Direzione dell'Istituto
La Direzione metterà a disposizione del Comitato elettorale l'elenco dei dipendenti, previa richiesta da inviare alla stessa almeno 15 giorni prima delle votazioni.

ART. 32 - L'intervento della legge
A conclusione del presente accordo, le parti, riconfermando il valore della libertà Sindacale e dell'autonomia negoziale, si considerano impegnate ad operare di concerto nelle sedi competenti affinchè eventuali interventi legislativi di sostegno, finalizzati all'efficacia erga omnes e all'eliminazione delle norme legislative in contrasto, non modifichino la sostanza del presente accordo.

ART. 33 - Disposizioni varie
I dipendenti, componenti del Comitato elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale , i componenti sindacali del Comitato dei garanti, dovranno espletare i loro incarichi al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23 legge 20 Maggio 1970 n° 300.
Resta inteso che hai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previste dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro a favore dei dirigenti delle R.S.A. , e ora trasferite ai componenti le R.S.U. in forza del presente accordo.

ART.34 Clausole per la Provincia Autonoma di Bolzano
Il presente accordo è valido per tutto il territorio nazionale, con l'esclusione della Provincia autonoma di Bolzano, nelle parti riguardanti i sindacati extraconfederali, in base all'art. 5 bis della legge 236/93.

ART. 35 - Clausola finale
Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

Allegato C – Regolamento RLS

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

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

Al fine di dare esito a quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 81/2008 e s.m.i., le parti considerano indispensabile sviluppare una politica per la prevenzione e per l'attuazione delle norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, attraverso l'istituzione e la valorizzazione diffusa delle Rappresentanze Territoriali dei lavoratori con la costituzione dell'Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza, come strumento di riferimento e supporto in materia.
A tale proposito, concordano che le imprese nel loro complesso, cioè l'imprenditore ed i lavoratori dipendenti che aderiscono ad associazioni/federazioni che non abbiano rappresentanze a livello provinciale e/o territoriale, possono avvalersi degli RLS Territoriali.

TITOLO 1° - AZIENDE SINO A 15 DIPENDENTI

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

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

3) - Durata del mandato
Il mandato di RLS ha durata triennale con possibilità di rielezioni.

4) - Formazione RLS
Per la formazione degli RLS nelle aziende sino a 15 dipendenti valgono le norme di cui al successivo TITOLO 4°.

5) - Permessi retribuiti per la formazione
Per la formazione basica il RLS avrà a disposizione 50 ore annue di permesso retribuito. Nel caso di successive rielezioni il RLS non potrà usufruire del presente punto.

6) - Permessi retribuiti per l'espletamento delle funzioni RLS
Le aziende metteranno a disposizione del RLS 50 ore annue di permessi retribuiti. Considerate le caratteristiche dimensionali delle aziende di cui al presente TITOLO l'utilizzo dei permessi retribuiti dovrà essere comunicato con almeno 3 giorni di preavviso.

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

8) - Applicazione D.Lgs. 81/2008
Il RLST è espressione dell'Organismo Paritetico Nazionale (OPN) per l'applicazione del D.Lgs. 81/2008 per i contratti collettivi nazionali di lavoro. Accedono all'OPN le OO.SS. stipulanti il presente CCNL e sottoscrittrici del presente protocollo.

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

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

11) - Clausola estensiva

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

TITOLO 2° - ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE

12) – Costituzione, compiti e funzioni
L'OPN per l'applicazione del D. Lgs. 81/2008 nelle aziende del comparto delle agenzie di sicurezza e degli istituti investigativi che applichino i CCNL promossi dalle OO.SS. sottoscrittrici è costituito pariteticamente dalle OO.SS. firmatarie. L'OPN avrà sede presso l'Ente Bilaterale EBILCOOP e si avvarrà della collaborazione dello stesso per le funzioni di segreteria tecnica e attività operativa (amministrazione, gestione, inserimento dei dati, etc.), regolata da apposita convenzione.
A tale Organismo sono attribuiti i compiti di cui agli artt. 51 e 37 del D. Lgs. n. 81/2008 e quanto previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento.
L'OPN è sede privilegiata per la promozione e la programmazione dell'attività formativa, anche in rapporto con il Fondo Interprofessionale FondItalia, e per la raccolta e l'elaborazione di buone prassi a fini prevenzionistici, per lo sviluppo di azioni inerenti la salute e sicurezza sul lavoro e per l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia (lettera ee, comma 1, art. 2, D. Lgs. n. 81/2008 e smi).
L'OPN è composto da 6 componenti, rispettivamente 3 in rappresentanza delle Associazioni Datoriali e 3 in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori. Il mandato dei componenti dell'OPN è triennale e l'incarico è rinnovabile. Ogni parte sociale può sostituire il proprio componente all'interno dell'organismo prescindendo dalla durata dell'incarico.
L'organismo è presieduto da un Coordinatore, espressione delle Parti Datoriali ed un Vice-Coordinatore, espressione delle OO.SS., designati unitariamente dalle rispettive parti sociali, e durano in carica 3 anni. Nella prima riunione l'OPN approva il proprio regolamento.
Per garantire la sua funzionalità, le attività formative nazionali e regionali, i programmi e le iniziative di tutela della salute e sicurezza, l'OPN utilizza le risorse nazionali nella misura specificata al successivo punto 14).
Le Parti stipulanti si impegnano affinché i/le componenti dell'OPN posseggano le competenze e le conoscenze tecniche relative alla salute e alla sicurezza sul lavoro. È facoltà dell'OPN di avvalersi di competenze tecniche di supporto espresse rispettivamente dalle associazioni costituenti l'organismo.

13) - Territorialità
L'OPN si articola su due livelli: nazionale e territoriale. Il livello territoriale corrisponderà a quello regionale (OPR). L'OPN e gli OPR opereranno sulla basa di Statuti e Regolamenti. L'OPN definirà lo schema standard degli statuti/regolamenti ai quali gli organismi si adegueranno.

14) - Funzionamento OPN
Il funzionamento dell'OPN è garantito da quote che le aziende aderenti verseranno secondo le modalità definite in sede di approvazione del regolamento dello stesso.
Le Parti tengono in debito conto che le spese fisse di struttura dell'OPN dovranno essere contenute e comunque non potranno risultare superiori al 8% del gettito complessivo annuo mentre le attività formative non potranno risultare inferiori al 20% dello stesso gettito.

15) - Retribuzione RLST
L'OPN provvederà alla retribuzione degli RLST con l'esclusione degli oneri previdenziali ai sensi dell'art. 30 della L. 300/70.

16) - Notifica nominativi RLST
L'OPN provvederà a notificare i nominativi degli RLST a tutte le aziende interessate, alle Associazioni Datoriali e alla DPL competente territorialmente, unitamente con l'attribuzione agli RLST di un documento di riconoscimento.

TITOLO 3° - AZIENDE CON PIÙ DI 15 DIPENDENTI

17) – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)
Per le aziende e/o unità produttive con più di 15 dipendenti l'individuazione del RLS avverrà mediante elezione tra tutti i lavoratori occupati presso la stessa unità produttiva.

18) - Numero degli RLS
Il numero degli RLS da eleggere sarà di:
- aziende da 16 a 200 dipendenti 1 RLS;
- aziende da 201 a 500 dipendenti 3 RLS;

- aziende con più di 500 dipendenti 6 RLS.

19) - Monte ore per RLS
Per l'espletamento delle proprie mansioni è previsto l'utilizzo di un monte ore retribuito pari a:
- aziende da 16 a 100 dipendenti 100 ore annue per RLS;
- aziende con più di 100 dipendenti 144 ore annue per RLS.

20) - Garanzie per gli RLST
Ai RLST si applicano le garanzie previste dalla L. 300/70 per i dirigenti di RSA.

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

TITOLO 4° - FORMAZIONE DEGLI RLS/RLST

22) - Formazione RLS/RLST
La formazione degli RLS/RLST verterà su argomenti individuati dall'OPN. E' prevista la facoltà per le aziende di integrare le materie individuate dall'OPN con specifiche conoscenze direttamente rispondenti al ciclo produttivo dell'azienda medesima.

23) - RLST
La formazione del RLST sarà effettuata in via esclusiva dall'OPN anche mediante l'utilizzazione di appositi Enti o Istituti di formazione.
Solo il raggiungimento dei previsti livelli formativi consentirà alle OO.SS. di designare a RLST i propri dirigenti indicati.

24) - RLS
La formazione degli RLS eletti potrà avvenire o presso l'OPN, con le modalità di cui al punto 25), o presso l'azienda stessa. Le materie e la ripartizione della formazione non potranno in ogni caso differire dal modello previsto dall'OPN salvo che per integrazioni formative di cui al punto 22).

25) - Permessi per la formazione
Le aziende metteranno a disposizione degli RLS al momento della loro elezione 100 ore annue per la formazione basica.
Qualora allo scadere del proprio mandato il RLS risultasse rieletto non si avrà erogazione del monte ore per la prima nomina.

TITOLO 5° - PERCORSO FORMATIVO

26) - Materie formative
La formazione, fermi restando i naturali mutamenti ed aggiornamenti che dovessero rendersi necessari, sarà suddivisa in tre aree conoscitive: normativa di Legge; normative contrattuali; nozioni di comunicazione, gestione d'impresa e valutazione del rischio.

27) - Criteri valutativi
L'OPN elaborerà sulle materie di cui al precedente articolo metodi formativi e valutativi tali da garantire l'uniformità di giudizio sui livelli di apprendimento raggiunto dagli RLS/RLST.

28) - Riconoscimento RLS
Qualora un lavoratore eletto RLS, successivamente al percorso formativo, non raggiungesse gli standard conoscitivi minimi, l'azienda potrà erogare al RLS un ulteriore monte ore formativo. Le ore formative concesse in surplus saranno poste per metà a carico diretto dell'azienda per l'altra metà sottratte al monte ore di cui ai punti 6) e 19).

TITOLO 6° - ATTRIBUZIONI DEI RLS/RLST

29) - Accesso ai luoghi di lavoro
I RLS/RLST avranno diritto di accesso ai luoghi di lavoro con semplice informazione preventiva alla Direzione Aziendale, da comunicarsi anche all'OPN nel caso di RLST. Unici limiti al diritto di accesso ai luoghi di lavoro saranno quelli di legge. L'azienda potrà richiedere la presenza obbligatoria del proprio titolare e/o responsabile del servizio di prevenzione e protezione o di un proprio incaricato di fiducia.

30) - Modalità di consultazione

Per i diritti di informazione previsti dal Decreto Legislativo 81/2008 l'azienda provvederà a consultare il/i RLS/RLST in un apposito incontro convocato - con indicazione specifica degli argomenti da trattare - con almeno due giorni di preavviso.
Nel verbale della riunione dovranno risultare le osservazioni che il/i RLS/RLST porteranno alle comunicazioni aziendali.
Il verbale, indipendentemente dall'approvazione della materia presentata in informativa, dovrà essere firmato congiuntamente dall'azienda, mediante un suo delegato, e dal/i RLS/RLST.
Tutto ciò dovrà essere svolto in collaborazione con l'OPN.

31) - Informazione
Il diritto di informazione potrà essere esercitato dal RLS/RLST in collaborazione con l'OPN su tutta la materia concernente la valutazione del rischio in azienda.
La documentazione inerente le assicurazioni sociali obbligatorie potrà, altresì, essere consultata, fatto salvo il diritto alla riservatezza dei lavoratori.

32) - Documentazione aziendale
Nell'espletamento del diritto all'informazione il RLS/RLST non potrà asportare nessun documento di provenienza aziendale per il quale l'azienda dichiari, con propria responsabilità, la riservatezza.
E' fatto, comunque, esplicito divieto al RLS/RLST di comunicare ad esterni conoscenze o dati tecnici sull'organizzazione del lavoro e sulle metodologie produttive ad esso venuti a conoscenza nell'espletamento del proprio mandato.

33) - Norme di salvaguardia ed estensive
La contrattazione collettiva o aziendale potrà modificare la fruizione dei diritti di informazione per meglio aderire alle esigenze di tutela e prevenzione.

TITOLO 7° - NORME TRANSITORIE E FINALI

34) - Sostituzione RLS
In caso di decadenza, per qualsiasi motivo, dall'incarico di RLS si procederà all'immediata sostituzione con le modalità di cui ai punti 34) e 35).

35) - Aziende sino a 200 dipendenti
Nelle previsioni di cui al punto 34) si convocherà un'assemblea per effettuare nuove elezioni.

36) - Aziende con più di 200 dipendenti
In caso di dimissioni di 1 o più componenti la Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza si procederà con la nomina in sostituzione del primo dei non eletti. Agli RLS subentrati si applica il disposto del punto 25).

37) - Sostituzione RLST
L'OPN potrà in qualsiasi momento effettuare sostituzioni e/o integrazioni degli RLST nominati. Per ogni sostituzione e/o modifica l'OPN seguirà la procedura di cui al punto 16).

38) - Clausola di salvaguardia
Gli RLST sostituiti resteranno a carico delle O.S. di appartenenza mediante utilizzo dell'art. 30 Legge 300/70 con retribuzione a cura dell'OPN sino alla scadenza dell'anno solare.
Dal 1° gennaio successivo o riprenderanno servizio presso l'azienda in cui sono occupati o resteranno a totale onere e carico della O.S. che ne richiede l'aspettativa sindacale non retribuita.

39) - Decorrenza e durata
Il presente protocollo sindacale entrerà in vigore 30 giorni dopo la firma per la parte normativa e 90 giorni dopo la firma per l'attivazione dell'OPN ed il relativo regolamento da approvare nella prima riunione dello stesso.
Il presente protocollo sindacale potrà essere disdetto in qualsiasi momento e da qualsiasi sottoscrittore con 180 giorni di preavviso mediante lettera raccomandata a/r a tutte le parti sottoscrittrici.

Allegato D - Permessi per motivi personali e/o familiari

Permessi per motivi personali e/o familiari

L'art. 4 della L. 8 marzo 2000 n. 53 (la cui disciplina è stata integrata dal regolamento di cui al DM 21 luglio 2000 n. 278, oltre che dalle norme di dettaglio previste dai contratti collettivi) prevede che i lavoratori possano fruire di permessi retribuiti e congedi per motivi personali specificamente previsti. Durante l'astensione dal lavoro i lavoratori conservano il posto di lavoro

e al termine del periodo hanno diritto, salvo rinuncia espressa, di rientrare nella medesima unità produttiva o altra ubicata nello stesso comune e di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

In sintesi, è previsto che il lavoratore possa godere di un permesso retribuito pari a tre giorni all'anno (nel corso dei quali non si conteggeranno festivi e non lavorativi) qualora si verifichi il decesso ovvero la grave infermità del coniuge (anche legalmente separato), di un parente entro il secondo grado (anche se non convivente) ovvero di un convivente (purché con stabile convivenza risultante da certificazione anagrafica).

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

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

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

Permessi per visite specialistiche
La legge riconosce ai lavoratori dipendenti la possibilità di assentarsi dal lavoro per sottoporsi a visite mediche o per effettuare cure terapeutiche solo in situazioni ben determinate e nei casi di tossico dipendenza e di soggetti portatori di handicap. Nel settore privato, l'Inps individua modalità di cura che assicurano il diritto alla fruizione di permessi retribuiti. L'eventualità di visite mediche che non rientrano nelle ipotesi precedenti è invece regolata normalmente dai contratti collettivi e, talvolta , dalla prassi aziendale. Di solito, i lavoratori possono avvalersi dei permessi anche in forma oraria.
Nell'ipotesi in cui il lavoratore debba sottoporsi periodicamente (anche per lunghi periodi) a terapie ambulatoriali di natura specialistica, che determinano incapacità al lavoro, a questi periodi si applicano i criteri della "ricaduta della malattia". A tale scopo il medico deve barrare l'apposita casella sulla certificazione di malattia e, tra un trattamento e l'altro, non devono passare più di 30 giorni. Il lavoratore deve indicare i giorni previsti per la terapia a cui deve seguire la dichiarazione della struttura sanitaria in cui viene effettuata. Si tenga in ogni caso presente che tale procedura può essere utilizzata nel solo caso di visite specialistiche che abbiano un intervallo di tempo inferiore ai trenta giorni; in caso contrario il lavoratore potrà ricorrere a permessi (retribuiti o non retribuiti) a seconda delle previsioni legislative ovvero del proprio contratto collettivo (nazionale o aziendale), come illustrato in seguito.

Documenti necessari
Certificazione di malattia del proprio medico curante
Dichiarazione della struttura sanitaria
Documentazione medica

Allegato E – Modulo Verbale di Recepimento

Verbale di Recepimento Aziendale del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di Cooperative esercenti attività nel settore della Sicurezza Sussidiaria ed Investigativo (controllo attività spettacolo – intrattenimento – commerciali – fieristiche – servizi di accoglienza, guardiania e monitoraggio aree)

Addì ……..…
l'azienda/istituto ……..……..
sita in ……..……
alla via ……..…… n…..
a seguito di un confronto tra :

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

La azienda/istituto ……., preso atto del **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di Cooperative esercenti attività nel settore della Sicurezza Sussidiaria e Investigativo**

DICHIARA

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

Le parti firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di Cooperative esercenti attività nel settore della Sicurezza Sussidiaria e Investigativo del 10 agosto 2017 dichiarano che il presente verbale è conforme alle clausole del suddetto ccnl.
Copia del presente verbale sarà depositato, a cura della UN.I.COOP. presso la sede EBILCOOP (Ente Nazionale Bilaterale pe le Cooperative).
L.C.S.

FIRME:

azienda/istituto……..……

rappresentanza ……..

Consenso al trattamento dei dati

Ai sensi dell'art. 23, del Codice della Privacy, acconsento al trattamento dei miei dati personali, sensibili e giudiziari, secondo le finalità e con le modalità sopra indicate. Acconsento inoltre alla diffusione degli stessi dati quando tale diffusione sia necessaria per l'espletamento di un obbligo previsto dalla legge, da un regolamento, da una normativa comunitaria e comunque liberamente nell'ambito del nostro rapporto associativo.(v. informativa sul retro del presente modulo di iscrizione).
Dichiaro inoltre di essere stato informato per iscritto e verbalmente dei diritti a me spettanti di cui al Titolo II articoli dal 7 al 10 del nuovo Codice della Privacy.

_____ li _____ _____
(timbro e firma)

Allegato F – Accordo attuativo per l'Apprestato

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO NEL SETTORE SICUREZZA SUSSIDIARIA E INVESTIGATIVO

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

Allegato 1 - Profili Professionali Allegato 2 - Contratto di apprendistato

Allegato G - Profili Professionali - Accordo Apprendistato – EBILCOOP

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

Semplici conoscenze pratiche	30	VI		24 mesi
		VII		

Allegato H - Contratto Di Apprendistato

CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Società

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

Oggetto: Apprendistato professionalizzante

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

Costituzione del rapporto di lavoro e disciplina del rapporto di lavoro

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

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

Inquadramento e mansioni
Il Suo contratto di Apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento, attraverso la formazione sul lavoro e le acquisizioni delle necessarie competenze, della qualifica di _____;
Per il conseguimento della predetta qualifica, Lei sarà inquadrata nel livello ___°.

Luogo di assunzione e sede di lavoro
Il luogo di lavoro è stabilito presso la sede di _____;
Ella prende atto che, per la peculiarità della prestazione richiesta, potrà eseguire la stessa anche al di fuori del luogo di lavoro come sopra individuato e, con la sottoscrizione del presente contratto, si rende disponibile ad essere inviato in trasferta, per periodi temporanei, in ragione delle contingenti esigenze aziendali. In tali casi le verrà riconosciuto il trattamento economico previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali.
Ella si rende altresì disponibile di svolgere la proprio prestazione lavorativa temporaneamente in distacco.

Piano Formativo Individuale
Ella svolgerà le mansioni previste dall'allegato Piano Formativo Individuale e si atterrà alle condizioni e alle modalità di svolgimento del presente contratto previste dal piano formativo individuale.
Il datore di lavoro procederà alla registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita dall'apprendista nel libretto formativo del cittadino di cui all'art.2, c.1,lett.i) del D.Lgs. n. 276/2003 e al D.M.10/10/2005.

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

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

Recesso e conferma
Al termine del periodo di formazione di cui al punto precedente, la Società potrà recedere dal rapporto di lavoro, comunicando per iscritto la proprio disdetta ai sensi dell'art. 2118 c.c. , ovvero dal vigente CCNL di categoria;
Se nessuna delle parti eserciterà la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione il rapporto di lavoro subordinato a termo indeterminato.

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

Orario di lavoro
L'orario di lavoro è da considerare a tempo ..... per n. ___ ore settimanali, ovvero per n. __ ore al giorno per n. ___ giorni alla settimana, secondo la seguente articolazione:
- Nei giorni di .....dalle ore ____ alle ore ____ e/o dalle ore _____ alle ore _____; (orario mensile n.....ore, orario annuale n. ..... ore)

Altre condizioni

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

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

Salute e sicurezza sul lavoro
Il datore di lavoro darà piena attuazione agli obblighi derivanti dalla vigente normativa in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, con particolare riferimento agli 9obblighi previsti dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni e integrazioni, e comunicherà all'apprendista le eventuali misure necessarie per la tutela della salute e della sicurezza;
L'apprendista si impegna ad attenersi alle prescrizioni e alle direttive di prevenzione e protezione impartite, nonché a rendere tempestivamente note eventuali situazioni di anomalia o di anormalità che dovessero essere riscontrare in occasione delle prestazioni lavorative.

Obblighi e impegni del lavoratore
Il datore di lavoro è obbligato a prestare la propria attività lavorativa con regolarità e diligenza, nonché rispettando tutte le istruzioni e indicazioni che verranno fornite dal datore di lavoro o dalla persona incaricata dalla sua formazione.
L'apprendista è obbligato a frequentare con assiduità e diligenza i corsi e le iniziative di addestramento,di formazione e di insegnamento per lo svolgimento della formazione prevista dal piano formativo individuale.
L'apprendista si impegna a rispettare le norme di riservatezza relative alle informazioni e ai dati dei quali potrà venire a conoscenza anche solo in occasione dello svolgimento della prestazione lavorativa.
L'apprendista si impegna a rispettare la prassi e gli usi aziendali che si intenderanno conosciuti e integralmente accettati se l'apprendista non avanzerà specifiche eccezioni per iscritto entro il termine del periodo di prova.
L'apprendista dichiara di essere a conoscenza delle norme che disciplinano il procedimento disciplinare nonché le sanzioni e le violazioni disciplinari, secondo quanto previsto dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dal regolamento aziendale.
L'apprendista si impegna, al momento della cessazione del presente contratto, a restituire ogni bene e qualsiasi strumento, anche digitale, di proprietà o di titolarità del datore di lavoro di cui abbia avuto materiale disponibilità nello svolgimento del rapporto di lavoro.

Privacy
In relazione ai diritti rispetto al trattamento dei dati personali, a norma dell'articolo del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, l'apprendista, preso altresì atto dell'informativa resagli ai sensi dell'articolo 13 del medesimo D.Lgs. n. 196/2003, avendo perfettamente noti i diritti riconosciutigli per effetto della specifica normativa in vigore,acconsente al trattamento dei dati personali per le finalità e nei limiti indicati nell'informativa, autorizzando la committente a trattarli, anche comunicandoli a terzi, in relazione agli adempimenti conseguiti al presente contratto.

Letto, firmato e sottoscritto
Firma del datore di lavoro Firma dell'apprendista

Allegato I - Richiesta parere per Apprendistato

(SU CARTA INTESTATA AZIENDA)

Alla Commissione Pratiche lavoro - EBILCOOP
Via Guglielmo Saliceto 3-5
00161 Roma

RICHIESTA DI PARERE DI CONFORMITÀ PER L'ASSUNZIONE
CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Ragione sociale dell'azienda: _____

Legale rappresentante: _____

Sede Legale: _____ Città _____ Prov. ____

Attività: _____

P.IVA: _____ Cod. Fisc. |__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|

La scrivente azienda chiede il rilascio del parere di conformità per l'assunzione di n. _____ apprendista/i.

A tal fine dichiara che il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato è quello relativo al settore Sicurezza Sussidiaria e degli Istituti Investigativi.
Al riguardo, rappresenta che :

Forza lavoro impiegata nella/e unità produttive

Sede operativa	DIRIGENTI 1	QUADRI 2	Imp.Oper 3	TOTALE 4(1+2+3)	Apprendisti 5	Soci 6	Collab.fam. 7	TOTALE (4+5+6+7)

Rapporti di apprendistato già instaurati

1. Pareri di Conformità rilasciati dall'Ente N°_____
2. Assunzioni effettive N°_____
3. Pervenuti a scadenza o cessati nei 24 mesi precedenti la presente richiesta N°_____ di cui:

- Cessati per dimissioni N°_____
- Cessati per licenz.to giusta causa N°_____
- Cessati per rifiuto apprendista alla trasformazione rapp. tempo indeter. N°_____
- cessati e non trasformati per altri motivi N°_____
- trasformati a tempo indeterminato N°_____
- cessati per risoluzione consensuale N. _____

4. Mai assunti N°_____

Nei precedenti 24 mesi sono stati mantenuti in forza apprendisti corrispondenti a non meno del 60 % dei rapporti cessati nel suddetto periodo.

Si allega alla presente domanda il Piano Formativo Individuale Generale concernente il/i contratto/i di apprendistato professionalizzante in questione, secondo le disposizioni previste dalle normative e dal CCNL.

_____, lì _____

L'Azienda

Allegato J - Modulo di adesione sindacale con modalità di calcolo e riscossione.

Allegato K - Modulo adesione UN.I.COOP. e modalità riscossione

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si compone di 69 pagine compresa la presente per l'apposizione delle firme.

LETTO, ACCETTATO E SOTTOSCRITTO IN ROMA, IL 10 Agosto 2017

UN.I.COOP. - Unione Italiana Cooperative
Il Presidente del Dipartimento di Produzione e Lavoro

FEDERAZIONE NAZIONALE UGL SICUREZZA CIVILE
Il Segretario Nazionale

CONFEDERAZIONE UGL