

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

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

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

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

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

Federterziario, rappresentata dal Presidente Franco Francesco

PREMESSA

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

Nel dettaglio, con il recepimento integrale della Legge 30/03, unitamente ai contratti di inserimento ed alla messa allo stato dell'arte dell'apprendistato, le Parti hanno creato tutti i presupposti per consentire alle Aziende di settore di avere un ampio spettro di opzioni tale da rendere il ricorso al lavoro nero, o l'utilizzo di strumenti paracontrattuali, non più convenienti e quindi facendo venire meno ogni possibile attenuante che possa "giustificare" la creazione di rapporti irregolari. Aspetto questo che le Parti, oltre che a difesa dei diritti inalienabili dei lavoratori, vedono come momento di svolta anche per il tessuto competitivo del settore dove, come avviene oggi, le imprese che sfuggono al rispetto delle regole, di fatto alterano il tessuto competitivo tra gli operatori.

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

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

TITOLO I - VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1 - Validità

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

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

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

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

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

Art. 2 - Sfera di applicazione

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

- tutte le attività eseguibili dagli istituti di investigazione, ricerche e raccolta di informazioni per conto di privati ed enti pubblici e privati ;

- tutte le attività amministrative, contabili e segretariali svolte dai dipendenti non impiegabili nell'ambito delle indagini difensive di cui all'art. 222 Norme di coordinamento CPP;

- tutte le attività svolte dalle imprese che operano nei settori elencati di seguito, considerando l'elenco non esaustivo ma solo indicativo per il genere dei servizi offerti:

–attività in ausilio al recupero stragiudiziale dei crediti.

–banche dati;

–informazioni commerciali;

–operatore di servizi di controllo non armati

–portierato, guardiania e osservatori;

–controllo accessi, flusso e deflusso;

–servizi di accoglienza e indirizzo della clientela in uffici pubblici e privati e aziende industriali e commerciali

–Operatori controllo attività di spettacolo e intrattenimento – L. 94/2009 e DM 06/10/09

–addetti servizio monitoraggio aree - deterrenza e dissuasione – controllo nelle attività commerciali e fieristiche

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

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

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 – Diritti di Informazione e Consultazione

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

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

Art. 4 - Rappresentanze Sindacali Aziendali

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

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

Art. 5 - Rappresentanze Sindacali Unitarie

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

Art. 6 - Regolamento elettorale RSU

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

Art. 7 - Assemblea

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

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

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

Art. 8 – Delegato Sindacale Aziendale (DSA)

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

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

Art. 9 - Permessi sindacali

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

Art. 10 - Permessi retribuiti RSU/RSA

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

TITOLO III – ENTE BILATERALE

Art. 11 - Ente Bilaterale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TITOLO IV – CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO

Art. 12 - Contrattazione aziendale

Nelle aziende potranno essere concordate particolari norme riguardanti:

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

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

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

Art. 13 - Tutela delle lavoratrici madri

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

Art. 14 - Pari Opportunità

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

Art. 15 - Molestie sui luoghi di lavoro

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

Art. 16 - Salubrità degli ambienti di lavoro

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

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

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

Art. 18 - Mobbing

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

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

SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 19 - Premessa

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

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

Art. 20 - Richiami normativi

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

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

Art. 21 - Disposizioni finali

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

TITOLO VI - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 22 - Declaratoria

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 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 altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione

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

Art. 23 – Anzianità

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

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

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

SCALA PARAMETRALE

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

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

TITOLO VII - GLI ISTITUTI DEL MERCATO DEL LAVORO

Art. 24 - Premessa

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

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

Art. 25 - Richiami normativi

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

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

Art. 26 - Lavoro intermittente o a chiamata

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

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

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

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

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

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

Art. 28 - Lavoro ripartito

Il contratto di lavoro ripartito è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa, per cui ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione. Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro ripartito sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL.

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

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

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

Art. 30 - Gestione delle controversie

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

Art. 31 - Apprendistato

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

Art. 32 – Formazione

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

Art. 33 - Campo d'azione

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

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

La formazione effettuata viene registrata nel libretto formativo.

LAVORO PART-TIME

Art. 34 - Definizione

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

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

Art. 35 - Adempimenti

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

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

Art. 36 - Minimo orario

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

L'orario minimo giornaliero è fissato in 2 ore.

Art. 37- Part-time verticale

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

CONTRATTO DI INSERIMENTO

Art. 38 - Definizione

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

Art. 39 - Beneficiari

Posso essere assunti con contratto di inserimento le seguenti categorie:

- soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni. I disoccupati di lunga durata sono da intendersi, ai sensi di quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 181/2000, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi. Fra tali soggetti rientrano anche quelli che risultano disoccupati a seguito di dimissioni;
- lavoratori con più di cinquanta di età che siano privi di un posto di lavoro;
- lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito decreto ministeriale, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;

- persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente (L. n. 104/1992; D.P.C.M. 13 gennaio 2000; L. n. 68/1999), da un grave handicap fisico, mentale o psichico (art. 54, c. 1, D.Lgs. n. 276/2003), il cui grado di invalidità sia superiore al 45% (ML interpellò n. 17/2008).

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

Art. 40 Aziende eleggibili

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

Art. 41 - Progetto formativo

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

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

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

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

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

Art. 42 - Durata del progetto

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

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

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

Art. 43 Deroche per i portatori di handicap

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

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

Art. 44 Norme contrattuali

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

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

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

Art. 45 - Modalità di assunzione

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

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

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

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

Art. 46 - Documenti per l'assunzione

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

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

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

PERIODO DI PROVA

Art. 47 - Periodo di prova

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

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

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

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

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

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

Art. 48 - Sospensione del periodo di prova

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

ORARIO DI LAVORO

Art. 49 - Orario di lavoro settimanale

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

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

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

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

Art. 50 - Esposizione orario di lavoro

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

LAVORO STRAORDINARIO

Art. 51- Lavoro straordinario

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

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

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

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

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

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

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

Art. 52 - Lavoro supplementare

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

Art. 53 - Lavoro ordinario notturno

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

RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITÀ, FERIE, PERMESSI

Art. 54- Riposo settimanale

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

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

Art. 55 - Festività nazionali

Le festività che dovranno essere retribuite sono le seguenti:

Festività nazionali:

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

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

Art. 56 – Ferie

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

Le ferie sono irrinunciabili.

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

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

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

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

Art. 57– Permessi

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

Su richiesta, saranno eventualmente concessi brevi permessi.

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

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

CONGEDO MATRIMONIALE

Art. 58 - Congedo matrimoniale

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

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

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

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

MISSIONI

Art. 59 – Missioni

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

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

- Per le attività investigative al lavoratore in trasferta inviato oltre i 50 km dalla sede, quale base di partenza del servizio, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera pari alla maggiorazione del 50% del compenso giorno prestabilito dal presente CCNL oltre ai rimborsi chilometrici riportati all'art 59 seguente, con la franchigia di 100km (50km x 2) per A/R;

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

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

Rimborso spese trasferimento

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

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

□cilindrata fino a 1000 cc. € 0,33825 al Km.

□cilindrata fino a 1600 cc. € 0,38489 al Km.

□cilindrata superiore a 1600 cc. € 0,39074 al Km.

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

Diaria giornaliera per trasferta fuori territorio nazionale.

Al dipendente che si reca fuori dal territorio nazionale per lo svolgimento di prestazioni di lavoro, spetta una diaria giornaliera di €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 biennio.

Per le quote e decorrenze vedere art. 23

Art. 63 - Anzianità convenzionale

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

Art. 64 - Norme di comportamento

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

Egli ha altresì l'obbligo di non accettare somme od altri compensi da persone, aziende od enti, senza l'autorizzazione del proprio datore di lavoro.

Le seguenti norme disciplinari costituiscono il codice di disciplina la cui affissione esaurisce gli obblighi di pubblicità di cui all'art. 7 Legge n. 300/70.

La inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze ed alle circostanze che le accompagnano e descritte a titolo indicativo:

1) rimprovero verbale o scritto;

2) multa in misura non eccedente le quattro ore della retribuzione giornaliera;

3) sospensione della retribuzione e dal servizio da uno a sei giorni.

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

B) il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi l'inizio del lavoro;

- esegua senza la necessaria diligenza il lavoro affidatogli;

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

- esegua con negligenza grave il lavoro affidatogli;

- ometta parzialmente di eseguire la prestazione richiesta;

- arrechi danno alle cose ricevute, in dotazione od uso, con responsabilità;

- si assenti per un giorno dal lavoro senza valida giustificazione;

- non avverta subito i superiori diretti di eventuali irregolarità nell'adempimento del servizio;

- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza o sotto effetto di stupefacenti ;
- si addormenti in servizio involontariamente, anche previa predisposizione di quanto necessario allo scopo del servizio affidato.

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

TITOLO IX - CONGEDI - DIRITTO ALLO STUDIO

Art. 65 - Congedi retribuiti

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

Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, e che, in base alla legge 20 maggio 1970, n. 300 hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti, le Aziende concederanno altri cinque giorni retribuiti, pari a 40 ore lavorative all'anno, per la relativa preparazione.

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

Art. 66 - Diritto allo studio

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TITOLO X - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 67 - Voci retributive

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

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

Art. 68 - Divisore orario

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

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

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

Art. 69 - Paghe contrattuali

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

LIVELLO	Dal 01.01.2011	dal 01.01.2012	dal 01.01.2013
Quadri *	1.690,00	1.720,00	1.749,00
I	1.500,00	1.527,00	1.553,00
II	1.320,00	1.344,00	1.367,00
III	1.210,00	1.232,00	1.253,00
IV	1.100,00	1.120,00	1.139,00
V	1.030,00	1.049,00	1.067,00
VI	970,00	988,00	1.005,00
COCOPRO	7.50 ora prestazione	7,70	7,83
* Indennità Funzione esclusivamente per i Quadri pari a € 150,00			

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

NORME DI SALVAGUARDIA

Art.70. - Condizioni di miglior favore

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

Art.71- Procedure di prima applicazione del presente contratto

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

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

MENSILITÀ AGGIUNTIVE

Art. 72 – Tredicesima

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

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 di servizio prestato presso l'azienda.

TITOLO XI – MALATTIA – INFORTUNI - GRAVIDANZA E PUERPERIO

Art. 73 - Astensione dal lavoro della lavoratrice

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

- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c) per i tre mesi dopo il parto;
- d) per un ulteriore periodo di sei mesi (facoltativo) dopo il periodo di cui alla lettera c).

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

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

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

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea

certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 74 - Astensione dal lavoro del lavoratore

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

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

Art. 75 - Permessi per assistenza

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 76 – Normativa

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

Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di stato civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128. Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo antecedente il parto per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 89.

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

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

MALATTIE ED INFORTUNI

Art. 77 – Malattia

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

Art. 78 – Normativa

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

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

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

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

Art. 79 - Obblighi del lavoratore

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

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

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

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

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

Art. 80 - Periodo di comporta

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

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

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

Art. 81 - Trattamento economico di malattia

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

a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74, legge 23 dicembre 1978, n.833, secondo le modalità stabilite per i dipendenti del settore, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, legge 29 febbraio 1980, n.33;

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

1. 100% (cento per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
2. 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
3. 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 67 (Voci retributive).

Per il periodo di carenza , nel caso di malattie inferiori a 5 giorni, possibilità di copertura, compatibilmente con le risorse dell'ENBISIT nell'eventuale fondo specificatamente costituito.

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

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

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

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

Art. 82 - Infortunio

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

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

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

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

Art. 83 - Trattamento economico di infortuni

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

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

1) 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);

2) 75% (cento per cento) per i giorni dal quarto in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 72 (Voci retributive).

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

Art. 84 - Quota giornaliera per malattia ed infortunio

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

Art. 85 – Festività

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

Art. 86 - Aspettativa non retribuita per malattia

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

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

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

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

Art. 87 – Tubercolosi

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in Istituti sanitari o Case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Province e dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a 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'invalidità fisica permanente al posto occupato prima della malattia. In caso di contestazione il merito all'invalidità stessa decide in via definitiva il Direttore del Presidio sanitario antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10, legge 28 febbraio 1953, n. 86.

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

Art. 88 – Rimando alla vigente normativa

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

PART-TIME TEMPORANEO PER MALATTIA O ASSISTENZA

Art. 89 – Definizione

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

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

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

Art. 90 – Durata temporale del Part-Time temporaneo

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

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

Art. 91 - Beneficiari

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

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

Art. 92 - Trasformazione Part-Time temporaneo in definitivo

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

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

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

Art. 94 - Cambio di appalto

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

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

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

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

a) in caso di cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione senza periodo di prova degli addetti esistenti in

organico sull'appalto risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 4 mesi prima della cessazione

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Deve inoltre fornire la seguente documentazione:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 97 - Normativa

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

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

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

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

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

Art. 98 - Nullità del licenziamento

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

Art. 99 - Periodo di preavviso

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

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

Art. 100 - Preavviso per dimissioni

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

Art. 101 - Decorrenza del periodo di preavviso

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

Art. 102 - Indennità sostitutiva del preavviso

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

Art. 103 - Trattamento di fine rapporto

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

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

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

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

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

Art. 104 - Decesso del dipendente

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

Art. 105 - Corresponsione del trattamento di fine rapporto

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

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

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

Art. 106 - Dimissioni

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

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

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

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

Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

TITOLO XIII - DECORRENZA E DURATA

Art. 107 - Decorrenza e durata

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

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

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

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

TITOLO XIV – ARCHIVIO CONTRATTI

Art. 108 – Deposito Contratto Collettivo

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

TITOLO XIV – NORME TRANSITORIE

Art. 108 – Norme transitorie

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

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

ALLEGATI AL PRESENTE CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE

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

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

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