

Associazione Nazionale fra gli Istituti di Vigilanza Privata  
(ASSVIGILANZA)

Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Albergo, Mensa e Servizi (FILCAMS - CGIL)  
Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commercianti Affini e del Turismo (FISASCAT - CISL)  
Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS - UIL)

# **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

16 LUGLIO 1987

PER I DIPENDENTI DA ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA

11 APRILE 1987 - 31 MARZO 1990

Testo ufficiale  
edito dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti

Tutti i diritti riservati

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

Il giorno 16 luglio 1987 in Roma, presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale sotto la presidenza del Sottosegretario di Stato On.le Andrea Borruso, assistito dal Direttore Generale Rapporti Lavoro Dr. Francesco Aristodemo, dal Dr. Luigi Ielo, dal Dr. Fausto Medaglia e dalla Dr.ssa Angela Maria Peroni,

TRA

— l'Associazione Nazionale Istituti di Vigilanza (Assvigilanza) - Concommercio, rappresentata dal Presidente Dr. Antonino Filocampo, dal Vice Presidente Sig. Giampiero Zanè e dai Consiglieri Cav. Mario Merlo e Paolo Todesco, con l'assistenza dell'Avv. Giampiero Basile, dell'Avv. Claudio Moro e del Dr. Basilio Mussolin,

da una parte

E

dall'altra:

— la Federazione Italiana Lavoratori Commercio Turismo e Servizi (FILCAMS / CGIL) rappresentata dal Segretario Generale Gilberto Pascucci, dal Segretario Generale Aggiunto Roberto Di Gioacchino, dai Segretari Nazionali Sigg. Luigi Piacenti, Salvatore Conti, Ivano Corraini, Giuseppe D'Aloia, Giuseppe Mancini, Piero Marconi e dai componenti il Comitato Direttivo Nazionale nelle persone di: Vittorio Bartolomei, Gaetano Scalise, Gaetano Gallo, Gigi Panozzo, Brunella Baccalini, Carmine Roberti, Giuseppe Antonini, Claudio Tedoldi, Giovanna Ghilardi, Antonio Della Mura, Renato Luceti, Francesco Riva, Gianni Speranza, Vittorio Meneghini, Sandro Maccatrozzo, Celeste Paolon, Luigi Bixio, Igino Biancalana, Vittorio Di Marco, Renata Bagattin, Paolo Pavan, Laura Martini, Tito Cuoghi, Anna Rosa Naldi, Silvano Conti, Gualtiero Monticelli, Mariano Mellini, Carlo Chiappelli, Franca Tamburi, Fabio Giunti, Vincenzo Felleca, Fabrizio Bellè, Sante Gileno, Silvano Marani, Bruno Mignucci, Fulvio Ciucciarelli, Giuseppe Assetta, Orfeo Cecchini, Rosario Stornaiuolo, Giovanni De Marino, Alfonso Argenti, Teresa Granato, Giovanni Carpino, Sergio Stefanini, Antonio Fuiano, Maria Antonelli, Pasquale Pollicoro, Antonio Reale, Giorgio Loi, Cono Minni, Giambattista Fadda, Cecilia Tratz, Pacifico Angelo assistiti dalla Confederazione Generale del Lavoro (C.G.I.L.) nella persona del Segretario Confederale Fausto Vigevani;

— La Federazione Italiana Sindacati addetti servizi commerciali affini e del turismo (FISASCAT/CISL), rappresentata dal Segretario Generale Renato Di Marco, dai Segretari Nazionali: Angelo Buttarelli, Maria Pantile, Antonio Michelangnoli, Salvatore Zappadu, Gianni Baratta, Domenico Elicio e dal Sig. Salvatore Falcone dell'Ufficio Sindacale e dai Segretari Regionali e Provinciali: Mario Cesino, Giovanni Bergami, Gaetano Borigione, Carlo Capirchio, Bruno Cordiano, Carmelo De Cicco, Giuseppe Sima, Filippo Scarpino, Antonio Azzollini, Cecilia Andriolo, Rosanna Santarello, Paola Cruciani, Renzo Fanti, Eduard Wieser, Antonio Palaferri, Antonio Della Crociata, Salvatore Scalisi, Franco di Liberto, Amedeo Meniconi, Maria Pia Nicastro, Vincenzo Ramogida, Santo Schiappacasse, Primo Negri, Domenico Simone, Giovanni La Grotta, Romano Celandroni, Enrico Mazzetti, Alessandro

Varriale, Calogero Lauria, Marco Paoletti, Vittorio Nigri unitamente ad una delegazione composta dai Sigg.: Spartaco Angelico, Enzo Altea, Giancarlo Balducci, Carlo Barbone, Oscar Battistini, Rino Bassetta, Arnaldo Belletti, Luigi Bracchitta, Gianfranco Brancaccio, Mauro Brinati, Domenico Campenny, Luigi Camporese, Renato Caruso, Nando Casciotti, Giuseppe Castriota, Vincenzo Caterino, Roberto Cerofolini, Ottavio Cetrone, Ferdinando Cianca, Moreno Ciani, Salvatore Costantino, Cristofori Tiziano, Cesare Crocetta, Giovanni Cucchiario, Vincenzo Currieri, Michele D'Amato, Gianfranco D'Aversa, Anna De Marchi, Benito De Santis, Giuseppe Di Mola, Esposito Nocerino, Esposito Tommaso, Claudio Felici, Giambattista Ferri, Gianluigi Ferri, Lorenzo Ferrucci, Luigi Foggia, Enrico Figliolo, Riccardo Finocchi, Dario Galletti, Sergio Gattelli, Michele Grifasi, Giovanni Gentile, Saverio Grazini, Gianfranco Graziosi, Massimo Gregori, Randolfo Lanciani, Giovanni Lo Bello, Romildo Magnani, Mario Magri, Ettore Marcucci, Oreste Martello, Graziano Mazzi, Giulio Mazzucato, Gina Mimun, Massimo Neri, Saverio Nobile, Ezio Onorini, Roberto Paganelli, Mario Palomba, Palmiro Pascucci, Luciano Peri, Carlo Pergolesi, Ivano Pasqualone, Stefano Petraccini, Sergio Piccini, Umberto Pietrobattista, Pietro Pietrosanto, Dino Proia, Marcello Ragnoli, Matteo Rea, Giovanni Rini, Mario Rosa, Giuseppe Rosato, Ernesto Rossetti, Filippo Ruffa, Loris Chinello, Sergio Sariconi, Giovanni Scrocca, Elio Sechi, Michele Stifra, Alfonso Simeone, Michele Taccarelli, Adriano Testa, Celestino Testa, Enzo Tognieri, Tindaro Tricoli, Antonio Ugolini, Stefano Vinciguerra, Antonio Zappone, Pasquale Zoffreo, Maurizio Gelmi, Giuliano Fini, Pierangelo Dell'Era, Antonio Forresu, Francesco Obinu con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Confederale Domenico Trucchi.

— La Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS/UIL) rappresentata dal Segretario Generale Raffaele Vanni, dai Segretari Nazionali Renzo Canelia, Giovanni Gazzo, Giulio Lattanzi, Stefania Sidoli, Parmenio Stroppa, Antonio Zilli unitamente ad una delegazione composta da Pezzetta Giannantonio, Luciano Gullone, Giuseppe Fruggiero, Sergio Amari, Sandro Sansoni, Giuseppe Lalle, Geatano Bentivegna, Alessandro D'Ilario e da Luigi Alaia, Giuseppe Anese, Carlo Baggi, Giuliano Bechi, Gianni Belli, Giambattista Bettinelli, Rinaldo Bettinotti, Angelo Bianchi, Giuseppe Cannizzaro, Giorgio Casati, Pasquale Casichelli, Paolo Combi, Claudio Crotti, Leonardo Curci, Alessandro Danesi, Pietro De Francisci, Giovanni Del Conto, Michele Del Vecchio, Roberto De Matteis, Silvio De Vecchis, Giovanni Di Matola, Stellario Ferrara, Pasquale Falcucci, Franco Galdi, Vincenzo Gammerino, Panfilo Gasbarri, Pasquale Incoronato, Giuseppe Iraci, Gioacchino Lesto, Salvatore Lizio, Ivano Macchia, Giovanni Maestri, Sergio Maiola, Giorgio Maregatti, Giuseppe Marzano, Claudio Morè, Fortunato Orolino, Francesco Ordelli, Vitomichele Pace, Angelo Pancotti, Giovanni Paoletti, Giuseppe Passero, Pasquale Petrone, Rosario Piccolo, Antonio Ragusa, Arturo Rò, Luciano Rocchetti, Roberto Rossi, Ruggero Russo, Francesco Santamaria, Giovanni Scarcello, Gianpiero Terenzi, Antonio Torumasi, Diego Trevisan, Pietro Viricella e con la partecipazione della Unione Italiana del Lavoro (U.I.L.) nella persona del Segretario Confederale Roberto Bonvicini.

#### VISTI

Il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del 6 maggio 1983 e l'Accordo di rinnovo dell'11 aprile 1987

#### SI È STIPULATO

il presente C.C.N.L. per i dipendenti dagli Istituti di Vigilanza Privata, composto da 31 titoli, 81 articoli e 19 allegati, letti, approvati e sottoscritti.

## TITOLO I

### VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

**Art. 1** - Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria per tutto il territorio nazionale il rapporto di lavoro a tempo indeterminato e, in quanto compatibile con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato, fra tutti gli Istituti e Consorzi di vigilanza privata, in qualunque forma costituiti, ed il relativo personale dipendente.

**Art. 2** - Il Presente Contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile, sostituisce ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi, accordi speciali, usi e consuetudini anche locali, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge. Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

## TITOLO II

### CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

**Art. 3** - In relazione alle peculiarità e caratteristiche degli Istituti di Vigilanza privata, i lavoratori sono classificati nei due seguenti ruoli:

#### RUOLO DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO

##### Primo livello super

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

##### Primo livello

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

#### RUOLO PERSONALE TECNICO-OPERATIVO

##### Primo livello super

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

##### Primo livello

Capitani (detti anche: Ispettori Capi Servizio o Comandanti di zona).

### Secondo Livello

Contabili con mansioni di concetto - Primanotisti di Contabilità - Segretari di concetto - Programmatori EDP - Corrispondenti di concetto - Conseganari di Magazzino con Responsabilità amministrativa.

### Terzo livello super

Interpreti e traduttori

### Terzo livello

Contabili - Addetti all'ufficio personale e ufficio statistico - stenodattilografi - fattutisti - Archivisti - Operatori E.D.P.

### \* Quarto livello super

Addetti a mansioni di ordine di Segreteria - Protocolлисти - Schedaristi.

### Quarto livello

Addetti a macchine perforatrici e verificatrici - Codificatori - Centralinisti con mansioni complementari di Segreteria.

### Quinto livello

Dattilografia - Centralinisti - Addetti al magazzino

### Sesto livello

Fattorini - Uscieri

L'allievo vigile è inquadrato al VI° livello e vi permane, anche agli effetti retributivi, per la durata del periodo di prova previsto dal presente contratto.

Il passaggio del Vigile dal V° al IV° livello avverrà a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il triennio di permanenza nel V° livello.

## DICHIARAZIONE VERBALE

I meccanici specializzati che alla data di entrata in vigore del presente Contratto erano inquadrati nel ruolo amministrativo mantengono le condizioni economiche e normative derivanti dal loro precedente inquadramento.

### Secondo livello

Tenenti e Sottotenenti (detti anche Ispettori di servizio - Vice Ispettori di Servizio - Aiutanti di zona).

### Terzo livello super

Marescialli con effettive funzioni di: Capo Reparto e Capo Servizio.

### Terzo livello

Marescialli - Brigadieri e vice Brigadieri - Sergenti Maggiori e Sergenti (detti anche: Capi squadra - Capi turno zona - Capi posti - Capi sezione - Capo turno - Operatore unico di centrale operativa con autonomia decisionale - Meccanici specializzati.

### \* Quarto livello super

Caporalmaggiori - Caporali - Appuntati - Vigili scelti - Addetti alla Centrale operativa - Operatori adibiti in via prevalente e permanente alla centrale operativa.

### Quarto livello

Vigili dopo tre anni di permanenza al V° livello - Meccanici qualificati.

### Quinto livello

Vigili per i primi tre anni di permanenza del livello.

### Sesto livello

Allievi vigili.

## NORME SPECIALI PER I QUADRI

**Art. 3 bis** - In relazione a quanto stabilito dall'art. 2 della legge 13 maggio 1985 nr. 190 è istituita la categoria dei quadri.

Sono quadri agli effetti del presente contratto quei lavoratori tecnico-operativi e amministrativi, che svolgono funzioni che richiedono particolare capacità professionale conseguente a prolungata esperienza di lavoro, a formazione professionale, a titolo di studio, con delega di autonoma iniziativa, decisione e discrezionalità di poteri.

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

Pertanto:

- a) Il quadro usufruirà di regimi di orario di lavoro in ingresso e in uscita, flessibili e discrezionali in relazione alla riconosciuta autonomia gestionale ed alla responsabilità di ruolo.
- b) Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali.
- c) Formazione ed aggiornamento professionale.  
Al fine di valorizzare l'apporto professionale dei quadri, volto a mantenere e sviluppare nel tempo la loro partecipazione ai processi gestionali, verranno concordati programmi di aggiornamento professionale.
- d) Per la partecipazione a tali attività formative, ai quadri verranno riconosciuti permessi retribuiti.
- e) A decorrere dal 1/4/1989 il minimo di retribuzione mensile per i quadri è fissato il L. 870.000 lorde, ed è determinato con gli aumenti le modalità ed i tempi fissati nella sottoindicata tabella.  
Il minimo retributivo di cui al presente articolo è comprensivo, oltre che del riconoscimento economico della specifica funzione del quadro, anche dei punti di continuità maturati a tutto il 31 gennaio 1977.
- f) I quadri sono individuati in quelle figure contrattuali collocate al 1° livello Super, che abbiano tutti i requisiti previsti dal presente articolo. Essi usufruiranno dello stesso trattamento per il periodo di prova e per il preavviso.

## TABELLA SALARIALE E QUADRI

L. 769.000 lorde mensili a far data dal 1/4/1987  
L. 816.000 lorde mensili a far data dal 1/4/1988  
L. 870.000 lorde mensili a far data dal 1/4/1989.

---

## TITOLO III

---

### ASSUNZIONE

**Art. 4** - L'Assunzione del personale avverrà a norma delle leggi vigenti. Per il personale del ruolo tecnico-operativo l'assunzione avverrà, in via nominativa, secondo le disposizioni di P.S. in materia di Guardie particolari giurate.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto nel quale si dovrà specificare:

- a) data di assunzione e di effettivo inizio della prestazione lavorativa.
- b) durata del periodo di prova.
- c) livello, qualifica e retribuzione.
- d) località di lavoro.

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

- a) libretto di lavoro.
- b) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti.
- c) carta d'identità o documento equipollente.
- d) titolo di studio
- e) codice fiscale.
- f) documenti specifici richiesti da disposizioni di legge e apposito decreto prefettizio di nomina e relativa licenza di porto d'armi per guardia particolare giurata, per il personale del ruolo tecnico-operativo.

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

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

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

---

## TITOLO IV

---

### PERIODO DI PROVA

#### Capo 1°

##### Durata del periodo di prova

**Art. 5** - La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:  
— personale inquadrato nel primo livello super: 150 giorni di effettivo servizio prestato;  
— personale inquadrato negli altri livelli: 60 giorni di effettivo servizio prestato.  
Al lavoratore in prova dovrà essere corrisposta la retribuzione prevista per il livello e la qualifica assegnati.

#### Capo 2°

##### Risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova

**Art. 6** - Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento dall'una e dall'altra parte senza obbligo di preavviso, e con diritto al trattamento di fine rapporto e ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie.

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

---

## TITOLO V

---

### APPRENDISTATO

**Art. 7** - L'apprendistato è ammesso per il personale di ruolo amministrativo per il quale è richiesta una speciale preparazione. La durata massima dell'apprendistato è fissata per un anno.

**Art. 8** - Possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore a quindici anni e non superiore ai venti, salvo i divieti e le limitazioni previste dalla Legge

17 ottobre 1967, n. 977 sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti.

Per l'assunzione di apprendisti il datore di lavoro deve ottenere l'autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro territorialmente competente cui dovrà precisare le condizioni della prestazione richiesta agli apprendisti, il genere di addestramento al quale saranno adibiti e la qualifica che essi potranno conseguire al termine del rapporto.

Ai sensi dell'art. 21 legge 28 Febbraio 1987 nr. 56 per l'assunzione degli apprendisti è ammessa la richiesta nominativa.

**Art. 9** - Il trattamento economico degli apprendisti è fissato nella misura dell'85% (ottantacinque per cento) della normale retribuzione di cui all'art. 41 corrisposta ai lavoratori qualificati di maggiore età.

---

## TITOLO VI

---

### ORARIO DI LAVORO

#### Capo 1°

##### Norme Generali

**Art. 10** - L'orario settimanale di lavoro è fissato ai fini contrattuali in 40 ore per tutti i dipendenti. I limiti dell'orario giornalieri contrattuali sono:

- 7 ore per il personale del ruolo tecnico operativo;
- 8 ore per il personale del ruolo amministrativo.

Per il personale del ruolo tecnico-operativo, la settimana lavorativa si attua mediante la concessione di un riposo ogni cinque giorni di effettivo lavoro. In tal caso e soltanto quando l'orario giornaliero nei cinque giorni lavorativi è quello di cui al comma precedente, verranno concessi sette giorni di permesso di conguaglio per ogni anno di servizio prestato (sistema 5+1).

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

Il godimento di permessi di conguaglio e dei giorni di riposo derivante dal sistema 5+1 di cui al presente articolo non comporta alcuna variazione della retribuzione. I permessi di conguaglio saranno concessi temperando le esigenze aziendali con le richieste dei lavoratori.

Il sistema 5+1, con i relativi permessi di conguaglio, decadrà se l'orario di lavoro settimanale sarà ridotto con provvedimenti legislativi o di altra natura al di sotto dei limiti massimi previsti dal presente contratto. In tal caso le parti si incontreranno per gli eventuali opportuni adattamenti.

Fermo restando l'orario di lavoro del presente articolo, le parti convergono sull'op-

portunità di attivare in via sperimentale l'abbinamento, di un giorno di permesso (4 ex festività religiose, 2 ex festività civili, i permessi annuali di cui all'art. 19 e 7 permessi di conguaglio di cui al presente articolo) ad un giorno di riposo contrattuale.

Gli eventuali permessi non goduti nell'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione normale in atto di cui all'art. 41.

**Art. 11** - Agli effetti del presente contratto è considerato lavoro normale quello diurno e notturno, sia feriale che festivo o domenicale, prestato in turni regolari di servizio dal personale del ruolo tecnico-operativo.

Resta pertanto confermato che per l'attività prestata nelle giornate domenicali o in orario notturno, nessuna particolare maggiorazione competerà al dipendente, giacché tale attività espletata ordinariamente nel ciclo continuo caratteristico del servizio di Vigilanza trova la sua particolare remunerazione nella determinazione complessiva del trattamento economico e normativo previsto nel presente Contratto.

Il lavoratore del turno smontante non può lasciare il posto di lavoro senza prima aver avuto la sostituzione del lavoratore del turno montante, ferma restando la competenza delle quote orarie stabilite dall'art. 49, per il lavoro straordinario. In tal caso il lavoratore avvertirà l'Istituto, che provvederà alla sostituzione nei tempi tecnici necessari.

#### Capo 2°

##### PART - TIME

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro part-time possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue:

per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente Contratto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto a particolari tipi di servizi nell'ambito della settimana, del mese o dell'anno; risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

**Art. 11 bis** - L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

- 1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- 2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità.

La prestazione individuale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore, di norma, entro le seguenti fasce:

- a) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale da 20 a 25 ore;
- b) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile da 80 a 130 ore;
- c) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale da 600 a 1.400 ore;
- 3) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

**Art. 11 ter** - Il rapporto di lavoro a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a) volontarietà di entrambe le parti;
- b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno, in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
- c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibile con la natura del rapporto stesso.
- e) eventuale utilizzo di ore supplementari nell'ambito della normativa vigente e comunque, entro un limite di 60 ore all'anno.

Le prestazioni di lavoro supplementare dovranno essere considerate ai fini del computo dei ratei dei vari Istituti normativi contrattuali.

Il relativo conguaglio potrà avvenire, tenuto conto delle esigenze aziendali, o sotto forma di integrazione diretta a percentuale (33,58%) della retribuzione del lavoro supplementare oppure in occasione della liquidazione dei suddetti Istituti contrattuali secondo le modalità previste dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.

Nel rispetto delle norme contrattuali che disciplinano le relazioni sindacali aziendali, potrà essere esaminata la corretta applicazione dei principi suddetti.

Restano confermate eventuali condizioni di miglior favore, anche aziendali, in atto, con riferimento alla materia di cui al presente articolo.

L'instaurazione del rapporto part-time in via sperimentale dovrà avvenire d'accordo con le strutture sindacali aziendali e le OO.SS. territoriali.

---

## TITOLO VII

---

### LAVORO STRAORDINARIO

**Art. 12** - Per lavoro straordinario si intende quello prestato oltre i limiti dell'orario giornaliero contrattuale. Qualora, all'entrata in vigore del presente contratto, fosse in atto una diversa distribuzione dell'orario settimanale rispetto a quello previsto al precedente art. 10, il lavoro straordinario decorrerà dal termine della quarantesima ora.

È facoltà del datore di lavoro di chiedere prestazioni d'opera straordinarie per esigenze di servizio.

Le prestazioni straordinarie vanno contenute in maniera equilibrata in relazione alle particolari caratteristiche del settore, alla natura e alle modalità di svolgimento del servizio nonché ai turni e nastri orari di cui al 2° comma lettera a) del successivo art. 74.

Di norma annualmente le parti potranno procedere all'esame della situazione in relazione ai problemi dell'occupazione e del mercato del lavoro.

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

---

## TITOLO VIII

---

### RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVITÀ

#### Capo 1°

##### Riposo settimanale

**Art. 13** - Il dipendente ha diritto, ai sensi delle vigenti leggi in materia, ad un giorno di riposo settimanale che può anche non decorrere dalle ore 24 ai sensi degli Artt. 3 e 16 della Legge 22 febbraio 1934 n. 370.

Fermo restando quanto previsto al terzo comma dell'art. 10 del presente contratto, per il personale del ruolo tecnico-operativo il riposo potrà cadere in un giorno diverso dalla domenica ed essere attuato mediante turni.

Per il personale del ruolo Amministrativo il riposo coinciderà di regola con la domenica, salvo le deroghe consentite dalla legge.

Anche in relazione all'insostituibilità del personale, di dipendente può essere chiamato per esigenze di servizio a prestare la propria opera nei giorni di riposo settimanale. In tal caso egli avrà diritto, oltre al recupero del giorno di riposo, ad un compenso pari al 25% (venticinque per cento) della quota giornaliera della normale retribuzione di cui all'art. 41.

#### Capo 2°

### FESTIVITÀ NAZIONALI E INFRASETTIMANALI

**Art. 14** - Per le festività nazionali ed infrasettimanali si applicano le disposizioni delle leggi 27 maggio 1949 nr. 260 e 31 marzo 1954 nr. 90 e successive modificazioni.

Le festività nazionali sono:

- 1) - il 25 aprile;
- 2) - il 1° maggio;

Le festività infrasettimanali sono:

- 1) - il primo giorno dell'anno;
- 2) - il 6 gennaio Epifania;
- 3) - il giorno di lunedì dopo Pasqua;
- 4) - il 15 agosto festa dell'Assunzione;
- 5) - il 1° novembre festa di Ognissanti;
- 6) - l'8 dicembre festa dell'Immacolata Concezione;
- 7) - il 25 dicembre festa del SS. Natale;
- 8) - il 26 dicembre festa di S. Stefano;
- 9) - la festa del Patrono della città ove ha sede l'Istituto.

## DICHIARAZIONE VERBALE

Le ex Festività religiose e nazionali agli effetti civili di cui alla legge 5 marzo 1977, nr. 54 e successive modificazioni sono sostituite dai permessi annuali ai sensi dell'art. 19 del presente contratto.

Le parti si danno atto che la presente regolamentazione nonchè quella dell'art. 19 abroga e sostituisce a tutti gli effetti l'accordo sindacale del 5 luglio 1977 sulle ex festività.

**Art. 15** - Nessuna decurtazione sarà operata sulla normale retribuzione mensile, in conseguenza della giustificata mancata prestazione di lavoro nei giorni di festività di cui al precedente articolo. In caso di coincidenza di una festività nazionale ed infrasettimanale di cui al precedente articolo 14 con il giorno di riposo settimanale, e qualora non si proceda a sostituire la festività con il godimento di un'altra giornata di riposo, spetterà al lavoratore, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, un ulteriore importo pari alla quota giornaliera di tale retribuzione.

Al personale che presti la propria opera nelle festività nazionali e infrasettimanali elencate nel precedente articolo, è dovuta, oltre alla retribuzione mensile, di fatto di cui all'art. 46, la quota giornaliera od oraria di tale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione prevista al successivo art. 50.

In caso di coincidenza di una festività nazionale o infrasettimanale con altra festività di cui al 2° comma del precedente articolo 14, potrà essere concordata localmente altra festività sostitutiva.

---

## TITOLO IX

---

### FERIE

**Art. 16** - Il personale ha diritto, per ogni anno di servizio prestato, ad un periodo di ferie pari a 26 giorni lavorativi.

Le ferie non potranno avere inizio nel giorno di riposo settimanale nè in quello immediatamente precedente, fermo restando, che agli effetti del presente articolo, la settimana lavorativa quale che sia la distribuzione dell'orario settimanale è comunque considerata di sei giorni lavorativi.

**Art. 17** - Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione mensile di cui all'art. 41.

Le ferie non possono essere frazionate in più di due periodi, salvo diverso accordo fra le parti.

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

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

**Art. 18** - In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni verranno considerate mese intero.

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

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

---

## TITOLO X

---

### PERMESSI, ASSENZE E CONGEDI

#### Capo 1°

#### PERMESSI

- Art. 19** - Fermo restando quanto previsto dal precedente art. 10:
- 1) a decorrere dal 1.4.1987 le sei ex festività religiose e nazionali di cui alla Legge 5 marzo 1977, nr. 54 e successive modificazioni e ai relativi accordi sindacali, sono trasformate in permessi annuali.  
Tali permessi non sono in alcun modo cumulabili con eventuali similari trattamenti concessi a livello locale e derivanti dall'utilizzo a qualsiasi titolo delle ex festività;
  - 2) Restano confermate per i lavoratori del ruolo tecnico - operativo quattro giornate di permesso retribuito di cui all'art. 19 del C.C.N.L. del 6 maggio 1983.
  - 3) Due giornate di permessi annuali - verranno concesse nelle seguenti misure: (sia ai lavoratori del ruolo amministrativo che del ruolo tecnico-operativo).  
una giornata annua dal 1/1/1988.  
una ulteriore giornata annua dal 1/1/1989.
- I permessi di cui al punto 1 - 2 - 3 del presente articolo verranno goduti nel corso dell'anno mediante un utilizzo compatibile con le esigenze aziendali.
- I permessi di cui al presente articolo non comportano alcuna variazione della retribuzione.
- I permessi di cui al punto 2 del presente articolo non si applicano nei casi di orari di lavoro pari o inferiori alle 39 ore settimanali.
- In caso di prestazione lavorativa ridotta nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta - a carico del datore di lavoro - retribuzione secondo norme di legge o di contratto.

## CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti si danno atto che - ai sensi dell'ultimo comma del presente articolo - i periodi di assenza dal lavoro con diritto alla retribuzione a carico del datore di lavoro sono utili ai fini della maturazione dei permessi.

### Capo 2°

#### ASSENZE

**Art. 20** - Il lavoratore deve presentarsi giornalmente, alle ore prescritte, nella sede dell'Istituto o nei punti di riunione stabiliti, per essere avviato al lavoro.

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

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

Le assenze ingiustificate daranno luogo, oltre alla mancata corresponsione della retribuzione, alla applicazione, a secondo dei casi, delle sanzioni previste dall'articolo 59 del presente contratto.

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

### Capo 3°

#### CONGEDO MATRIMONIALE

**Art. 21** - Il dipendente che contrae matrimonio ha diritto, sempre che abbia superato il periodo di prova, ad un congedo straordinario di quindici giorni di calendario senza decurtazione della retribuzione ai sensi dell'art. 47, comma secondo, punto 1.

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

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

---

## TITOLO XI

---

### CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI - SERVIZIO CIVILE

**Art. 22** - Il lavoratore non in prova chiamato alle armi per il servizio di leva, ai sensi del D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303 o richiamato alle armi ai sensi della legge 10 giugno 1940, n. 653, ha diritto alla conservazione del posto per tutta la durata del servizio militare obbligatorio.

Nell'ipotesi di dimissioni volontarie il lavoratore non ha l'obbligo di prestare la propria opera nel periodo di preavviso ed il rapporto di lavoro si risolve con la liquidazione del trattamento di fine rapporto.

Il periodo di servizio militare obbligatorio è computato sino alla data del 31.5.1982 ai fini del calcolo dell'indennità di anzianità spettante a tale data e dal 1° giugno 1982 e fino al 31 marzo 1987 è considerato utile, per il trattamento di fine rapporto, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, nr. 297.

A decorrere dal 1° aprile 1987, il periodo trascorso in servizio militare deve essere computato ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, giusta quanto stabilito dall'art. 58 del presente contratto, come se l'interessato avesse prestato effettivamente servizio.

**Art. 23** - Al termine del servizio militare di leva per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore, entro trenta giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione dell'azienda per riprendere servizio; in difetto, il lavoratore sarà considerato dimissionario.

Al termine del richiamo alle armi il lavoratore deve presentarsi all'azienda entro il termine di quindici giorni, prorogabili sino al massimo di un mese nel caso di giustificato motivo; in difetto, il lavoratore sarà considerato dimissionario.

**Art. 24** - Le norme di cui al presente titolo si applicano per effetto dell'art. 7 della legge 15 dicembre 1972 n. 772 sul riconoscimento dell'obiezione di coscienza, anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo.

---

## TITOLO XII

---

### MISSIONE - TRASFERTA

**Art. 25** - Gli Istituti, compatibilmente con le particolari esigenze che caratterizzano il settore, impiegheranno il personale in località prossime ai luoghi di abituale dimora.

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

**Art. 26** - Per giustificate e verificabili necessità di carattere transitorio e di breve durata, il lavoratore può essere inviato in servizio in luoghi diversi dalle normali località di lavoro.

Il lavoratore inviato temporaneamente in servizio oltre almeno dieci chilometri (o di-

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

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

- al rimborso delle spese effettive di viaggio con i mezzi autorizzati;
- al rimborso delle spese vive di vitto regolarmente documentate, quando la durata della missione obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;
- al rimborso delle altre eventuali spese vive documentate necessarie per l'espletamento del servizio;
- Qualora il lavoratore inviato in missione temporanea per servizio oltre la giurisdizione dell'Istituto non possa rientrare alla normale località di lavoro entro tre ore dalla fine del servizio stesso, avrà diritto a quanto previsto al comma precedente e, sempreché tutto il tempo di assenza dalla normale località di lavoro non sia retribuito come lavoro effettivo, al seguente trattamento di missione.
- rimborso delle spese vive e alloggio, regolarmente documentate, quando la durata della missione obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese.
- indennità di trasferta pari al 30% della quota giornaliera della normale retribuzione mensile di cui all'art. 41 se la missione dura oltre l'orario contrattuale giornaliero di lavoro e sino alle 24 ore.

Se la missione dura più di 24 ore l'indennità di trasferta di cui sopra verrà calcolata moltiplicando il trenta per cento della quota giornaliera della normale retribuzione mensile di cui all'art. 41 per il numero dei giorni di missione.

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

## DICHIARAZIONE A VERBALE

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

---

### TITOLO XIII

---

### MALATTIE

**Art. 27** - Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia all'azienda da cui dipende; in

caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dall'art. 59 del presente Contratto, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo nel recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio o di continuazione della malattia.

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

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

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

**Art. 28** - In applicazione al 10° comma dell'art. 5 della legge 11 novembre 1983 nr. 638, il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi al proprio domicilio tra le ore 10,00 e le ore 12,00 e tra le ore 17,00 e le ore 19,00 di tutti i giorni, comprese le domeniche e le giornate festive infrasettimanali per eventuali visite di controllo.

Non sono considerate assenze ingiustificate:

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

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

**Art. 29** - Il lavoratore assente per malattia regolarmente riconosciuta ha diritto alla normale retribuzione netta mensile di cui all'art. 41 per un periodo massimo di 180 giorni, comprensiva dell'indennità di malattia a carico dell'INPS che, ai sensi del D.L. 30 dicembre 1979 nr. 663 convertito con modificazioni nella legge 29 febbraio 1980 nr. 33, sarà posta a conguaglio con l'importo dei contributi e delle altre somme dovute all'INPS dall'Azienda. Nel caso in cui l'indennità di malattia a carico dell'INPS fosse superiore alla normale retribuzione l'azienda corrisponderà al lavoratore l'eccedenza.

In relazione a quanto previsto dal presente articolo il datore di lavoro corrisponderà le mensilità supplementari (13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup>) nell'intera misura della normale retribuzione di cui all'art. 41.

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

**Art. 30** - Durante la malattia il lavoratore non in prova, fermo restando quanto disposto dal precedente articolo, ha diritto alla conservazione del posto per 240 (duecentoquaranta) giorni all'anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione delle competenze derivanti dalla risoluzione del rapporto di lavoro.

Salvo quanto disposto dal successivo art. 31 qualora sia scaduto il termine di conservazione del posto e il datore di lavoro non proceda al licenziamento per un ulteriore periodo di tempo, nulla è dovuto ad alcun titolo al lavoratore e il periodo stesso sarà considerato utile soltanto ai fini dell'anzianità di servizio solo nell'ipotesi di prosecuzione del rapporto di lavoro.

**Art 31** - Nei confronti del lavoratore ammalato il limite di conservazione del posto fissato dal precedente articolo, sarà prolungato a richiesta del lavoratore stesso, per un ulteriore periodo di 60 (sessanta) giorni di calendario, alle seguenti condizioni:

- a) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche;
  - b) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;
  - c) che il periodo eccedente i 240 giorni sia considerato aspettativa senza retribuzione.
- I lavoratori che intendono beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare al datore di lavoro - prima della scadenza del periodo di compenso e a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno - apposita domanda nella quale dovranno sottoscrivere espressamente l'accettazione di tutte le condizioni previste dal presente articolo.

Al termine del periodo di aspettativa, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento.

---

#### TITOLO XIV

---

#### INFORTUNI

**Art. 32** - Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare presso l'INAIL, contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

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

**Art. 33** - Il lavoratore infortunato ha diritto alla conservazione del posto di lavoro fino a guarigione clinica.

Il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore assente per infortunio sul lavoro alle normali scadenze di paga, la normale retribuzione netta mensile di cui all'art. 41 comprensiva dell'indennità di infortunio a carico dell'INAIL.

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

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

Qualora per qualsiasi motivo il lavoratore venisse in possesso di tale indennità, dovrà versarla immediatamente al datore di lavoro.

Nel caso in cui l'indennità d'infortunio a carico dell'INAIL fosse superiore alla normale retribuzione l'azienda corrisponderà al lavoratore l'eccedenza.

In relazione a quanto previsto dal presente articolo il datore di lavoro corrisponderà le mensilità supplementari (13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup>) nell'intera misura della normale retribuzione di cui all'art. 41.

Nell'ipotesi che l'inabilità temporanea divenga permanente assoluta, cessano gli obblighi derivanti al datore di lavoro dal disposto del primo comma.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata nel certificato INAIL, preavvisando l'Istituto 24 ore prima, e comunque non oltre il penultimo giorno di infortunio, circa la data di ripresa del lavoro. Qualora l'INAIL, per qualsiasi motivo non riconosca l'infortunio, nulla è dovuto dal datore di lavoro.

**Art. 34** - Il datore di lavoro ha l'obbligo di stipulare, a favore del personale appartenente al ruolo tecnico - operativo, una assicurazione cumulativa contro gli eventi di morte o di inabilità permanente assoluta causati da infortuni sul lavoro, con i seguenti massimali:

- 50 milioni per il caso di morte,
- 70 milioni per il caso di inabilità permanente assoluta.

I massimali di cui al presente comma decorrono dal 1.1.1988.

Il datore di lavoro è tenuto ad esibire copia della polizza assicurativa di cui al presente articolo alle Organizzazioni Sindacali Territoriali facenti capo alle OO.SS. nazionali firmatarie del presente contratto che ne facciano richiesta scritta.

---

#### TITOLO XV

---

#### GRAVIDANZA E PUERPERIO

**Art. 35** - Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

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

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

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

I periodi di assenza obbligatoria, indicati nelle lettere a), b), c) e il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera d) devono essere computati nell'anzianità di servizio.

Le lavoratrici saranno altresì adibite ad altri servizi durante il periodo di gravidanza, qualora l'Ispettorato del lavoro accerti che le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli alla salute della donna.

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

**Art. 36** - Il diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria della lavoratrice madre, per un periodo di sei mesi entro il primo anno di età del bambino ed il relativo trattamento economico, previsti rispettivamente dagli art. 7 e 15 della Legge 30 dicembre 1971 n. 1204, nonché il diritto di assentarsi dal lavoro durante la malattia del bambino di età inferiore a tre anni, sono riconosciuti anche al padre lavoratore, anche se adottivo o affidatario ai sensi dell'art. 314/20 del codice civile, in alternativa alla madre lavoratrice ovvero quando i figli siano affidati al solo padre.

A tal fine, il padre lavoratore deve presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ed avvalersi dei diritti di cui sopra nonché nel caso di malattia del bambino di età inferiore a tre anni, il relativo certificato medico.

Nel caso di assenza per un periodo di sei mesi entro il primo anno di età del bambino, il padre lavoratore, entro dieci giorni dalla dichiarazione di cui al comma precedente, deve altresì presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia.

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

**Art. 37** - Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero è inferiore alle sei ore.

I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro; essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19 della legge 26 aprile 1934 n. 653, sulla tutela del lavoro delle donne.

**Art. 38** - La lavoratrice in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un Ufficiale Sanitario, da un medico condotto, da un medico del Servizio Sanitario Nazionale o di altro Ente sostitutivo, e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi col parto ed il puerperio la lavoratrice 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 o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936 n. 2128.

Nel caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto.

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

---

## TITOLO XVI

---

### ANZIANITÀ DI SERVIZIO

**Art. 39** - L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore inizia di fatto la prestazione lavorativa nell'Istituto, quali che siano le mansioni ad esso affidate.

Le frazioni di anno saranno considerate a tutti gli effetti contrattuali per dodicesimi e le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno considerate mese intero, ad eccezione di quanto previsto dalla normativa del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 58.

---

## TITOLO XVII

---

### MUTAMENTO DI MANSIONI

**Art. 40** - Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni inerenti alla qualifica assegnatagli all'atto dell'assunzione.

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

Il lavoratore promosso ad un livello superiore ha diritto alla retribuzione relativa al nuovo livello oltre agli importi in cifra delle maggiorazioni derivanti da eventuali scatti di anzianità già maturati. Il ricalcolo di tali scatti avverrà con le norme di cui al successivo art. 45.

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

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

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

---

**TITOLO XVIII**

---

**TRATTAMENTO ECONOMICO****Capo 1°****Retribuzione normale**

**Art. 41** - Per normale retribuzione si intende a tutti gli effetti previsti dal presente contratto quella costituita dai seguenti elementi:

- 1) salario unico nazionale (paga base tabellare conglobata) di cui al successivo art. 42.
- 2) indennità di contingenza di cui al successivo art. 43;
- 3) eventuali terzi elementi di cui al successivo art. 44;
- 4) eventuali scatti di anzianità di cui al successivo art. 45.

**Capo 2°****Salario unico nazionale (paga base tabellare conglobata)**

**Art. 42** - Il salario unico nazionale (paga base tabellare conglobata) collegata ai livelli della classificazione del personale, da valere su tutto il territorio italiano, a decorrere dal 1.12.89 è il seguente:

Primo livello super	L. 810.000
Primo livello	L. 739.000
Secondo livello	L. 650.000
Terzo livello super	L. 607.000
Terzo livello	L. 561.000
Quarto livello super	L. 507.000
Quarto livello	L. 475.000
Quinto livello	L. 436.000
Sesto livello	L. 364.000

Il salario unico nazionale è riferito ad un orario di lavoro mensile pari alla misura di cui al successivo art. 49 ultimo comma, per tutto il personale ed è determinato con gli aumenti, le modalità ed i tempi fissati nella allegata tabella A che fa parte integrante del presente contratto.

**Capo 3°****INDENNITÀ DI CONTINGENZA**

**Art. 43** - Il valore mensile unificato del punto di contingenza è, fino al 31 gennaio 1983, di L. 2.389 per tutti i livelli così come determinato dall'accordo nazionale 21 febbraio 1975 (All. B) e di L. 6.800 dal 1° febbraio 1983 così come determinato dall'accordo nazionale (All. E).

Dal 1° maggio 1986 il calcolo dei valori mensili della contingenza viene demandato alla Commissione Paritetica di cui al titolo XXIII del presente Contratto, ai sensi e per gli effetti della legge nr. 38 del 26/2/86. La quota oraria e quella giornaliera dell'indennità di contingenza si ottengono dividendo l'importo mensile per i rispettivi coefficienti previsti dall'art. 49.

**DICHIARAZIONE VERBALE**

A decorrere dal 5/1/1987 gli importi complessivi mensili della contingenza non conglobata risultano per ciascun livello d'inquadramento nelle seguenti misure:

Quadri	L. 746.058
Primo livello super	L. 745.666
Primo livello	L. 744.232
Secondo livello	L. 742.682
Terzo livello super	L. 741.858
Terzo livello	L. 741.591
Quarto livello super	L. 740.908
Quarto livello	L. 740.513
Quinto livello	L. 740.071
Sesto livello	L. 738.966

**Apprendisti:**

Terzo livello	L. 635.909
Quarto livello super	L. 635.328
Quarto livello	L. 634.992
Quinto livello	L. 634.617

**Capo 4°****Terzi elementi retributivi (congelamento)**

**Art. 44** - Per effetto dell'assetto retributivo derivante dalle disposizioni contenute nel presente titolo e nel successivo titolo XXVII, i terzi elementi retributivi eventualmente esistenti a livello provinciale alla data del 31.3.87 sono congelati per tutta la durata del presente contratto, salvo quanto previsto al comma successivo, come elemento collettivo valido a tutti gli effetti contrattuali già stabiliti, da corrispondere anche ai lavoratori

assunti dopo la data di entrata in vigore del presente contratto.

Dal 1° dicembre 1989 i terzi elementi retributivi, ove esistenti, sono assorbiti, fino a concorrenza dell'importo di L. 8.000 dagli aumenti salariali decorrenti dalla stessa data, come dalla tabella di cui all'allegato A.

Il residuo dei terzi elementi dovuto all'assorbimento di cui sopra, resta congelato per tutta la durata del presente contratto.

## Capo 5°

### Scatti di anzianità

**Art. 45** - Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, a datare dal 1° aprile 1963 per il personale con mansioni non impiegate e dal 1° gennaio 1965 per il personale con mansioni impiegate, il lavoratore avrà diritto a sei scatti triennali. A decorrere dall'1.4.1987 gli importi degli scatti restano fissati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento nelle seguenti misure:

Quadri	L. 54.000
Primo livello super	L. 49.000
Primo livello	L. 45.000
Secondo livello	L. 41.000
Terzo livello super	L. 40.000
Terzo livello	L. 39.000
Quarto livello super	L. 38.000
Quarto livello	L. 37.000
Quinto livello	L. 36.000
Sesto livello	L. 34.000

In occasione del nuovo scatto, l'importo degli scatti già maturati è ricalcolato in base ai valori indicati nel comma precedente senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati nel periodo pregresso.

L'importo degli scatti, determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

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

Fermo restando che il tetto massimo degli scatti è la risultante del valore unitario relativo ad ogni livello moltiplicato per il numero degli stessi (sei), nei casi in cui sia già stata maturata l'intera serie dei 6 scatti previsti con un tetto massimo inferiore a quello soprarichiamato, si dovrà procedere al relativo adeguamento, secondo i seguenti criteri:

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

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

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

Per quanto riguarda l'anzianità pregressa (tempo intercorso dalla maturazione dell'ultimo scatto ed il 1.4.1987), la stessa sarà considerata utile convenzionalmente nella misura del 25% e verrà utilizzata dall'1.4.87 solo per la maturazione del primo scatto.

## Capo 6°

### Retribuzione di fatto

**Art. 46** - Per paga o retribuzione di fatto a tutti gli effetti previsti dal presente contratto si intende quella costituita dai seguenti elementi:

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

### DICHIARAZIONE VERBALE

Le parti espressamente chiariscono che gli eventuali rimborsi spese per divisa ed equipaggiamento, ciclo, mezzi motorizzati, compreso il carburante e quelli previsti dall'art. 26 non fanno parte della retribuzione contrattuale, anche se corrisposti in misura fissa o forfettariamente, trattandosi di puri e semplici rimborsi spese e non di compenso per lavoro prestato.

## Capo 7°

### Modalità per il calcolo e la corresponsione della retribuzione

**Art. 47** - La retribuzione sarà corrisposta in misura mensile fermo restando che il lavoro prestato sarà compensato in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate.

Al riguardo valgono pertanto le seguenti norme:

- 1) ai lavoratori che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si saranno assentati soltanto per ferie, festività ed ex festività di cui all'art. 14, per congedo, matrimoniale, per riposi o per altre cause che comportano il diritto alla retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile. In tal caso si intenderanno compensati oltre al lavoro ordinario: le ferie, il congedo matrimoniale, le altre assenze retribuibili, le festività e le ex festività nazionali godute, escluse le festività di cui all'art. 14 coincidenti con il giorno di riposo settimanale;

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

**Art. 48** - La corresponsione della retribuzione avverrà a mezzo di busta o di listino paga, su cui dovranno essere chiaramente specificate:

- la denominazione dell'istituto ed il suo indirizzo;
- il cognome, nome, livello o qualifica del lavoratore;
- il mese di lavoro cui la retribuzione si riferisce;
- l'importo della retribuzione stessa;
- la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario;
- tutti gli altri elementi che concorrono a formare la somma globale specificata sulla busta o sul listino paga;
- tutte le ritenute effettuate sulla retribuzione.

## Capo 8°

### Paga giornaliera e oraria

**Art. 49** - La quota giornaliera della retribuzione mensile normale e di quella di fatto, agli effetti contrattualmente previsti, si ottiene dividendo convenzionalmente la retribuzione stessa per 26.

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

## DICHIARAZIONE VERBALE

I coefficienti di cui sopra devono essere applicati in modo uniforme sia in caso di trattenuta che di corresponsione di quote rispettivamente giornaliere od orarie di retribuzione.

## Capo 9°

### Maggiorazione per lavoro: festivo - straordinario

**Art. 50** - Le maggiorazioni per lavoro festivo e lavoro straordinario si calcolano sulla quota giornaliera od oraria della normale retribuzione di cui all'art. 41 con le seguenti percentuali:

- a) 35% per le ore di lavoro normale - nei limiti dell'orario giornaliero contrattuale - prestate nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali di cui al precedente art. 14;

- b) 20% per la prima ora di servizio prestata nei giorni feriali oltre i limiti dell'orario giornaliero contrattuale, dal personale del ruolo tecnico-operativo;
- c) 20% per le ore tra la 41ª e la 48ª settimanali prestate dal personale del ruolo amministrativo;
- d) 25% per le ore prestate in giorni feriali, dopo la prima ora oltre i limiti dell'orario giornaliero contrattuale, dal personale del ruolo tecnico - operativo, e oltre la 48ª ora settimanale, dal personale del ruolo amministrativo;
- e) 35% per tutte le ore prestate, oltre i limiti dell'orario giornaliero contrattuale, nel giorno di riposo settimanale con diritto al recupero;
- f) 40% per tutte le ore prestate, oltre i limiti dell'orario giornaliero contrattuale, nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali di cui al precedente art. 14

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

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

---

## TITOLO XIX

---

### MENSILITA' SUPPLEMENTARI (13ª e 14ª)

**Art. 51** - Ogni anno, entro il 20 dicembre per la 13ª mensilità ed il 15 luglio per la 14ª mensilità, deve essere corrisposto al lavoratore un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione in atto di cui all'articolo 41.

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

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

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

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio previsti dal precedente art. 35 la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la 13ª mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione. Tale integrazione non è dovuta per il periodo di assenza facoltativa.

---

## TITOLO XX

---

### INDENNITA' DI CASSA - DIVISA ED EQUIPAGGIAMENTO - RINNOVI: DECRETO GUARDIA GIURATA E PORTO D'ARMI - TIRO A SEGNO

#### Capo 1°

##### Indennità di cassa e/o maneggio denaro

**Art. 52** - Il personale adibito a operazioni di cassa o alla riscossione delle quote di abbonamento alla vigilanza, avrà diritto ad una indennità di cassa o maneggio denaro, che sarà fissata nei contratti integrativi locali. In tal caso il lavoratore è responsabile di eventuali ammanchi.

#### Capo 2°

##### Divisa ed equipaggiamento

**Art. 53** - La divisa e l'equipaggiamento saranno forniti a spese del datore di lavoro. In mancanza sarà corrisposto un rimborso spese vive da stabilirsi localmente.

#### Capo 3°

##### Rinnovi: decreto G.G. - Porto d'armi e tassa tiro a segno

**Art. 54** - Il costo per il rinnovo della concessione del decreto di nomina a guardia particolare giurata e della relativa licenza di porto d'armi è a completo carico del datore di lavoro.

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

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

---

## TITOLO XXI

---

### RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### Capo 1°

##### Recesso

**Art. 55** - Ciascuna parte può recedere dal contratto di lavoro:

- prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato;
- dando regolare preavviso scritto nei termini stabiliti dal successivo articolo 56 se il contratto è a tempo indeterminato;
- senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato e si verifici una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro (giusta causa - V. allegato G).

La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, contenente le indicazioni dei motivi.

Per quanto non previsto del presente contratto in materia di licenziamento, si rinvia alle leggi vigenti.

#### Capo 2°

##### Preavviso

**Art. 56** - Il preavviso deve essere dato a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno rispettando i seguenti termini:

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

I termini di preavviso decorrono dalla metà o dalla fine del mese.

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

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

### Capo 3°

#### Licenziamento per giusta causa

**Art. 57** - Il licenziamento per giusta causa, con perdita della indennità di preavviso, si applica nei confronti del lavoratore che commette una mancanza che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

A titolo indicativo, rientrano fra le mancanze di cui al precedente comma:

- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio, anche fra due dipendenti;
- l'abuso di autorità;
- l'assenza ingiustificata oltre i cinque giorni consecutivi o assenza per sette giorni complessivi in un anno, sempre senza giustificato motivo;
- l'aver taciuto, al momento dell'assunzione in servizio, circostanze tali che avrebbero impedito l'assunzione stessa e che, ove il dipendente fosse stato in servizio, ne avrebbe determinato il licenziamento;
- la recidività nell'addormentarsi in servizio o l'ubriacarsi in servizio;
- l'abbandono del posto di lavoro;
- l'insubordinazione verso i superiori;
- l'assunzione diretta di servizi di vigilanza;
- l'aver già subito provvedimenti di sospensione per un totale di quindici giorni nel corso di un anno.

### Capo 4°

#### Trattamento di fine rapporto

**Art. 58** - In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro il lavoratore ha diritto al trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme del presente articolo.

Per i periodi di servizio prestati sino al 31 maggio 1982 l'indennità di anzianità è calcolata con le seguenti misure:

**a) Personale con mansioni impiegate:**

una mensilità di cui all'articolo 46 per ogni anno di servizio prestato;

**b) Personale con mansioni non impiegate:**

**per l'anzianità maturata fino al 31 dicembre 1964:**

- giorni otto per ogni anno di servizio;

**per l'anzianità dal 1° gennaio 1965 al 31 dicembre 1967:**

- giorni dodici per ciascuno dei primi cinque anni di servizio;
- giorni quattordici per ciascuno dei successivi anni oltre il quinto, e fino al quattordicesimo anno compiuto di servizio;
- giorni sedici per ciascuno dei successivi anni oltre il quattordicesimo e fino al diciannovesimo anno compiuto di servizio;

**per l'anzianità dal 1° gennaio 1968 al 31 marzo 1970:**

- giorni quattordici per ciascuno dei primi dieci anni di servizio;
- giorni diciotto per ciascuno dei successivi anni oltre il decimo anno compiuto di servizio;

**per l'anzianità maturata dal 1° aprile 1970 al 31 marzo 1973:**

- giorni quindici per ciascuno dei primi dieci anni di servizio;
- giorni diciotto per ciascuno dei successivi anni oltre il decimo anno compiuto di servizio;

**per l'anzianità maturata dal 1° aprile 1973 al 31 marzo 1974:**

- giorni diciassette per ciascuno dei primi cinque anni di servizio;
- giorni diciannove per ciascuno dei successivi anni oltre il quinto e fino al quindicesimo anno compiuto di servizio;
- giorni ventuno per ciascuno dei successivi anni oltre il quindicesimo anno compiuto di servizio;

**per l'anzianità maturata dal 1° aprile 1974 al 31 marzo 1975:**

- giorni diciannove per ciascuno dei primi cinque anni di servizio;
- giorni ventuno per ciascuno dei successivi anni oltre il quinto e fino al quindicesimo anno compiuto di servizio;
- giorni ventitre per ciascuno dei successivi anni oltre il quindicesimo anno compiuto di servizio.

**per l'anzianità maturata dal 1° aprile 1975 al 31 marzo 1980:**

- giorni ventuno per ciascuno dei primi cinque anni di servizio;
- giorni ventitre per ciascuno dei successivi anni oltre il quinto e fino al quindicesimo anno compiuto di servizio;
- giorni ventiquattro per ciascuno dei successivi anni oltre il quindicesimo anno compiuto di servizio.

**per l'anzianità maturata dal 1° aprile 1980:**

- giorni ventuno per ciascuno dei primi cinque anni di servizio;
- giorni ventitre per ciascuno dei successivi anni oltre il quinto e fino al quindicesimo anno compiuto di servizio;
- giorni venticinque per ciascuno dei successivi anni oltre il quindicesimo anno compiuto di servizio.

Al 31 maggio 1982 il calcolo del trattamento deve essere effettuato in base alla retribuzione di cui all'Art. 46 in atto a tale momento (1), maggiorata di un dodicesimo della 13<sup>a</sup> mensilità e di un dodicesimo della 14<sup>a</sup> mensilità, e le frazioni di anno saranno calcolate per dodicesimi e le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Per i periodi di servizio prestati dal 1° giugno 1982 il trattamento di fine rapporto è calcolato con le seguenti misure e modalità:

- a) per il personale con mansioni impiegate secondo le modalità e le misure previste dalla legge 29 maggio 1982 n. 297 e del presente articolo;
- b) per il personale con mansioni non impiegate secondo le modalità previste dalla legge 29 maggio 1982 n. 297 e dal presente articolo secondo le seguenti misure:
  - 1) giorni 21 per ciascuno dei primi cinque anni di servizio;
  - 2) giorni 23 per ciascuno dei successivi anni; oltre il quinto e fino al quindicesimo anno di servizio compiuto;
  - 3) giorni 25 fino al 31 marzo 1984 e giorni 26 dal 1° aprile 1984 per ciascuno dei successivi anni oltre il quinto e fino al quindicesimo anno di servizio compiuto;

Per determinare la base annua utile per il calcolo del T.F.R. si devono computare esclusivamente i seguenti elementi:

- stipendio o salario unico nazionale;
  - indennità di contingenza;
  - eventuali terzi elementi di cui all'art. 44;
  - eventuali scatti di anzianità;
  - tredicesima e quattordicesima;
  - indennità speciali;
  - eventuali superminimi ed assegni "ad personam";
  - eventuali altri emolumenti già in atto localmente la cui computabilità ai detti fini abbia costituito oggetto di espressa previsione tra le parti contraenti in sede locale.
- (1) per l'indennità di contingenza si applica la legge 31 marzo 1977 nr. 91.

I rimborsi di spese e i compensi per lavoro straordinario non sono in ogni caso computabili agli effetti del presente articolo.

### DICHIARAZIONE VERBALE

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

Per le anticipazioni previste dalla legge nr. 297 del 1982 sul trattamento di fine rapporto, le priorità per la relativa concessione sono fissate nell'allegato I) che fa parte integrante del presente contratto.

---

### TITOLO XXII

---

### NORME DISCIPLINARI

**Art. 59** - 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 o altri compensi da persone, aziende ed 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 nr. 300/70.

La inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze ed alle circostanze che le accompagnano;

- 1) rimprovero verbale o scritto;
  - 2) multa in misura non eccedente le quattro ore della retribuzione giornaliera;
  - 3) sospensione dalla 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 d'uso, con responsabilità;
    - si assenti per un giorno dal lavoro senza valida giustificazione;
    - non avverta subito i superiori diretti di eventuali irregolarità nell'adempimento del servizio;
    - si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
    - si addormenti in servizio.

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

**Art. 59 bis** - Verrà disposta la sospensione cautelare qualora al lavoratore venga contestata una mancanza la cui gravità in relazione alla delicatezza delle mansioni scongiuri l'immediato utilizzo della prestazione precedentemente all'esaurimento della procedura di contestazione di cui all'art. 7 legge 300/70 per il tempo strettamente necessario al compimento della procedura di cui al predetto articolo 7.

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

---

## TITOLO XXIII

---

### COMMISSIONE PARITETICA

#### Capo 1°

#### Composizioni e Compiti

**Art. 60** - È istituita la Commissione Paritetica Nazionale che ha lo scopo di esaminare e decidere le controversie relative:

- alla stipulazione di contratti integrativi locali;
- alla interpretazione di singole clausole e di interi Istituti normativi contenuti nel presente contratto o nei contratti integrativi locali;
- ad ogni altro problema prospettato dalle organizzazioni locali, o da singoli Istituti, aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto.

La Commissione Paritetica Nazionale è composta da sei membri effettivi di cui tre designati dall'Assvigilanza (Associazione Nazionale Istituti di Vigilanza) e tre designati dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, uno per ciascuna di esse. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

La Segreteria della Commissione ha sede in Via G.G. Belli, 2 presso la Confederazione Generale Italiana del Commercio e del Turismo.

Le istanze di convocazione della Commissione devono essere rivolte alla Segreteria, la quale provvederà ad indire la riunione entro trenta giorni.

La Commissione dovrà decidere le controversie portate al suo esame entro trenta giorni dalla prima riunione.

Per tutta la durata della procedura di conciliazione delle controversie le parti non possono prendere iniziative sindacali o legali.

Le decisioni della Commissione Paritetica Nazionale devono risultare da apposito verbale e saranno vincolanti per le parti, a qualsiasi livello.

La Commissione Paritetica inoltre ogni sei mesi si riunirà per la predisposizione della tabella della contingenza da applicarsi a tutti i dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata.

#### Capo 2°

#### Contributi di assistenza contrattuale (CO.AS.CO.)

**Art. 61** - Per la realizzazione di quanto previsto nel precedente articolo e per il pratico funzionamento della Commissione Paritetica le Parti firmatarie il presente contratto procederanno alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale (CO.AS.CO.) per il tramite di un istituto bancario, secondo le modalità definite nell'allegato O).

Il contributo è fissato nelle misure seguenti, da calcolarsi per 14 mensilità per dipendente su paga base tabellare e contingenza mensile:

- 0,10% calcolato come sopra indicato a carico del lavoratore;
- 0,10% calcolato come sopra indicato a carico del datore di lavoro.

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

Le quote di contributo a carico dei lavoratori saranno mensilmente versate dai datori di lavoro, secondo i criteri contenuti nella allegata convenzione O).

Le norme di cui ai precedenti capoversi fanno parte integrante del presente contratto e non possono subire deroghe nei confronti dei soggetti ai quali il contratto di applica.

I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei dipendenti il contenuto del presente articolo, mediante affissione nell'albo aziendale.

#### Capo 3°

#### Versamento dei contributi associativi sindacali

**Art. 62** - Gli istituti provvederanno alla trattenuta del contributo sindacale ai dipendenti che, ne facciano richiesta, mediante consegna di una delega debitamente sottoscritta dal lavoratore, nella misura stabilita dalle OO.SS. nazionali dei lavoratori firmatarie del presente contratto - dell'1% sulla paga base tabellare e contingenza per quattordici mensilità.

La delega conterrà l'indicazione dell'aliquota percentuale del contributo da trattenere e l'Organizzazione sindacale alla quale l'istituto dovrà versarlo.

Ai sensi dell'art. 26 della legge 20 maggio 1970 nr. 300, l'impegno assunto dal lavoratore con la lettera di delega riguarda anche ogni eventuale variazioni del contributo associativo sindacale, debitamente segnalata dall'Organizzazione sindacale all'azienda con lettera raccomandata, salvo dichiarazione espressa in senso contrario.

L'istituto verserà l'importo della trattenuta al Sindacato provinciale di spettanza o, in mancanza di questo, alla rispettiva Organizzazione sindacale nazionale.

---

## TITOLO XXIV

---

### CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE

**Art. 63** - Per le controversie di lavoro individuali, singole o plurime, è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità previste dall'accordo nazionale 20 maggio 1977 che fa parte integrante del presente contratto (Allegato F).

**DIRITTI SINDACALI**

**Capo 1°**

**Permessi retribuiti per lavoratori dirigenti sindacali provinciali e nazionali**

**Art. 64** - Agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti si considerano dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

- a) di consigli o comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del presente contratto;
- b) di rappresentanze sindacali aziendali costituite ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970 n. 300, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 15 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.

L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali deve essere comunicata per iscritto con lettera raccomandata al datore di lavoro.

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

**Capo 2°**

**Permessi retribuiti per i dirigenti della R.S.A.**

**Art. 65** - I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui alla lettera b) del precedente articolo 64 hanno diritto, per espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Il diritto riconosciuto nel comma precedente spetta a:

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

I permessi di cui al presente articolo saranno pari a dodici ore mensili nelle aziende di cui alla lettera b) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a), i permessi saranno di due ore all'anno per ciascun dipendente. Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

**Capo 3°**

**Diritto di affissione**

**Art. 66** - Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

**Capo 4°**

**Permessi non retribuiti**

**Art. 67** - I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente art. 65 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura pari a otto giorni all'anno.

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

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

**Capo 5°**

**Referendum**

**Art. 68** - Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che di categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali fra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale o alla categoria interessata.

**Capo 6°**

**Assemblee**

**Art. 69** - Nelle aziende nelle quali siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, i lavoratori hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi di interesse sindacale e del lavoro.

Dette riunioni avranno luogo su convocazione singola o unitaria delle rappresentanze sindacali aziendali costituite dalle organizzazioni aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti.

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

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

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

#### Capo 7°

##### Delegato aziendale

**Art. 70** - Nelle aziende che hanno da undici sino a quindici dipendenti le Organizzazioni sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un delegato aziendale, su indicazione dei lavoratori con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro.

Il licenziamento di tale delegato per motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi dell'art. 4 della legge 15 luglio 1966 n. 604 (allegato G).

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

#### Capo 8°

##### Consiglio dei delegati

**Art. 71** - Le parti convengono che negli Istituti con più di 15 dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali possono essere sostituite a tutti gli effetti da un Consiglio di delegati a condizione che:

- a) Il consiglio sia unitariamente costituito;
- b) La sua costituzione ed i suoi componenti siano notificati alla direzione di ciascun istituto, congiuntamente dalle Organizzazioni territoriali interessate, aderenti o facenti capo alle Organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente contratto.

I Consigli dei delegati hanno gli stessi compiti previsti dalla legge 20 maggio 1970 n. 300 per le rappresentanze sindacali aziendali.

I dirigenti dei consigli dei delegati di cui al presente articolo usufruiranno congiuntamente e globalmente dei permessi retribuiti nelle misure e con le modalità previste dal precedente art. 65 per le rappresentanze sindacali aziendali.

## TITOLO XXVI

### DIRITTO ALLO STUDIO

#### Capo 1°

##### Permessi retribuiti per frequenza di corsi di studio (150 ore)

**Art. 72** - Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, anche in relazione alle caratteristiche dell'attività degli Istituti di Vigilanza, le Aziende concederanno, nei casi 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 gli Istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962 n. 1859 o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio 1942, n. 86.

All'inizio di ogni triennio a decorrere dal 1° ottobre 1979 verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore 10 annue per 3 e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda.

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

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

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

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

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

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

#### Capo 2°

##### Permessi retribuiti a lavoratori studenti per esami

**Art. 73** - 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 di usufruire dei permessi giornalieri retribuiti, le aziende concederanno altri sei giorni retribuiti all'anno, per la relativa preparazione.

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

---

## TITOLO XXVII

---

### CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA A LIVELLO PROVINCIALE

#### Capo 1°

##### Contrattazione Integrativa Locale e materie demandate

**Art. 74** - È amessa a livello provinciale la contrattazione integrativa locale, aziendale o interaziendale a seconda che in ciascuna provincia operino uno o più Istituti di Vigilanza Privata.

I contratti integrativi locali dovranno essere stipulati con la partecipazione delle Organizzazioni periferiche aderenti o facenti capo alle Associazioni nazionali firmatarie del presente contratto e potranno disciplinare esclusivamente le seguenti materie:

- a) turni giornalieri di lavoro e nastri orari; rotazione del personale tra i vari tipi di servizio in collegamento con la realizzazione della parità di orario di lavoro settimanale e giornaliero del personale del ruolo tecnico operativo, fermi restando il sistema 5 + 1 ed ogni altra norma contenuta nel precedente articolo 10;
- b) tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori secondo le norme dell'art. 9 della legge 20 maggio 1970 n. 300;
- c) inserimento di eventuali nuove qualifiche non previste dalla classificazione nazionale del personale;
- d) istituzione di corsi di addestramento e qualificazione professionale per il personale dipendente da Istituti di Vigilanza Privata;
- e) rimborsi spese per divisa, equipaggiamento e altri mezzi e strumenti di proprietà del lavoratore, ove non ne siano state prescritte l'adozione o l'uso da parte del datore di lavoro e sempre che non siano forniti dallo stesso al dipendente;
- f) rimborsi spese di cui al precedente art. 26;
- g) indennità di cassa o maneggio denaro di cui al precedente art. 52;
- h) indennità speciali di cui ai successivi artt. 75 e 76;

La contrattazione integrativa locale non potrà avere decorrenza anteriore all'1.7.88 sia per le norme concernenti aspetti normativi che per le norme riguardanti aspetti economici.

Le parti si danno atto che ogni altra clausola modificativa, sostitutiva o in contrasto con il presente contratto, introdotta o contenuta nei contratti integrativi locali non avrà efficacia giuridica alcuna e non impegnerà i singoli datori di lavoro e i singoli lavoratori alla relativa osservanza.

In ogni caso, gli accordi integrativi locali dovranno essere uniformati a tutte le disposizioni contenute nel presente contratto, su tutto il territorio nazionale, fatte salve le condizioni di miglior favore.

#### Capo 2°

##### Indennità speciali

**Art. 75** - È demandata agli accordi integrativi locali di cui al precedente articolo la contrattazione delle seguenti indennità speciali:

- a) indennità speciale per lavoro notturno dovuta - per ogni giornata di effettiva presenza - ai lavoratori del ruolo tecnico-operativo che svolgono servizio notturno, a titolo di maggiorazione forfettaria per il disagio connesso con il servizio stesso;
- b) indennità speciale per lavoro diurno da corrispondere - per ogni giornata di effettiva presenza - ai lavoratori del ruolo tecnico-operativo che svolgono servizio diurno per il rischio connesso con il servizio stesso.

Per la determinazione delle misure delle indennità speciali di cui al presente articolo, nelle articolazioni e con le gradualità anche economiche che saranno concordate a livello locale, si farà riferimento ad un tetto massimo che viene fissato in lire 4.700 giornalieri per l'indennità speciale per il lavoro notturno dovuta ai lavoratori che prestano servizio di zona stradale e che sarà proporzionato sia alla maggiore gravosità del lavoro notturno rispetto a quello diurno e dei servizi di zona stradale rispetto ai servizi fissi.

Le indennità speciali di cui al presente articolo assorbiranno - fino a concorrenza - ogni analoga indennità in atto in ciascuna provincia o presso ogni Istituto di Vigilanza, fatta eccezione per le indennità derivanti da rimborsi spese per l'uso in servizio di mezzi, equipaggiamento o altro strumento di proprietà del lavoratore.

Nell'ipotesi in cui non vi sia alcuna possibilità di assorbimento secondo i criteri definiti al precedente comma, la corresponsione delle indennità speciali nelle misure che saranno concordate nella contrattazione integrativa locale, sarà graduata in tre quote uguali a decorrere dal 1/7/88 e comunque nell'ambito di validità del presente contratto.

Le indennità speciali di cui al presente articolo sono computabili soltanto ai fini del calcolo della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

**Art. 76** - È demandata agli accordi integrativi locali di cui all'art. 74 la contrattazione di una indennità di presenza al lavoro per il personale di ruolo amministrativo.

L'indennità di cui al comma precedente sarà graduata nella misura e nel tempo e non potrà superare in ogni caso l'ammontare di lire 2.600 per ogni giornata di effettiva presenza.

La indennità speciale di presenza assorbirà ogni altra indennità in atto - a titolo analogo o ad altro titolo - nell'ambito provinciale o presso singoli Istituti di Vigilanza per il personale del ruolo amministrativo.

La indennità speciale di cui al presente articolo è computabile soltanto ai fini del calcolo della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

## DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che le indennità speciali di cui ai precedenti articoli 75 e 76 sono state istituite con il C.C.N.L. 2.7.1976, (articoli 68 e 69).

## TITOLO XXVIII

### NORME SPECIALI PER PRODUTTORI ED ESATTORI

**Art. 77** - I produttori e gli esattori senza vincoli di orari e di subordinazione secondo le norme dell'art. 2094 del Codice Civile, non sono compresi nella sfera di applicazione del presente contratto.

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

- capi gruppo di produzione o capi area, al 1° livello;
- i primi produttori o primi ispettori di produzione, al II livello;
- i produttori o ispettori di produzione al III livello;
- gli esattori, al IV livello super.

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

Il trattamento economico spettante a titolo di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità o durante il periodo di ferie, si determina dividendo l'ammontare delle provvigioni percepite nell'anno o nel minor periodo di tempo precedente al mese cui si riferisce l'erogazione, rispettivamente per dodici o per il numero dei mesi corrispondenti al minor periodo.

Nel caso che la retribuzione mensile così determinata risulti inferiore al minimo garantito, si fa riferimento a tale minimo per la determinazione della retribuzione da prendere a base per le mensilità supplementari (13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup>) e per le ferie.

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

Il lavoratore assente per malattia regolarmente riconosciuta ha il diritto alla normale retribuzione mensile di cui all'art. 41 per un periodo massimo di 180 giorni, comprensiva dell'indennità di malattia a carico dell'INPS che, ai sensi del D.L. 30 dicembre 1979 nr. 663 convertito con modificazioni nella legge 29 febbraio 1980 nr. 33, che sarà posta a conguaglio con l'importo dei contributi e delle altre somme dovute all'INPS.

Nel caso in cui l'indennità di malattia a carico dell'INPS fosse superiore alla normale retribuzione l'azienda corrisponderà al lavoratore l'eccedenza.

In relazione a quanto previsto dal presente articolo il datore di lavoro corrisponderà le mensilità supplementari (13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup>) nell'intera misura della normale retribuzione di cui all'art. 41.

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

## TITOLO XXIX

### Capo 1°

#### Relazioni sindacali - Diritti di informazione

**Art. 78** - Le parti, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori convergono quanto segue:

- 1) L'Associazione fornirà annualmente, di norma entro il primo semestre, alle OO.SS. Nazionali firmatarie del presente contratto, e su richiesta delle stesse, informazioni globali riferite al settore, riguardanti in particolare:
  - a) aspetti generali di ordine strutturale ed istituzionale;
  - b) prospettive di sviluppo anche in relazione alla istituzione di nuovi tipi di servizi ad alle eventuali implicazioni occupazionali;
  - c) formazione professionale.
- 2) L'Associazione fornirà annualmente di norma entro il primo semestre, alle strutture sindacali territoriali regionali e provinciali facenti capo alle OO.SS. nazionali firmatarie del presente contratto, e su richiesta delle stesse, informazioni riguardanti i punti di cui al precedente numero 1) del presente articolo ed eventuali processi di trasformazione in atto localmente, per i riflessi sull'occupazione.

### Capo 2°

#### Formazione professionale

**Art. 79** - Le parti convergono sulle necessità di promuovere una concreta ed adeguata politica di formazione professionale nel settore, funzionale alla qualificazione e riqualificazione del personale ed alla realizzazione, di conseguenza, anche di un miglioramento qualitativo del servizio di vigilanza privata.

A tal fine le parti hanno individuato, nell'organismo di cui all'Al. L) lo strumento per realizzare gli obiettivi definiti nel precedente comma.

---

**TITOLO XXX**

---

**DISTRIBUZIONE CONTRATTO**

**Art. 80** - Gli Istituti di Vigilanza distribuiranno ai lavoratori una copia del presente contratto al costo unitario di lire 3.000 il pagamento verrà effettuato mediante trattenuta sulla retribuzione del mese in cui avviene la consegna del Contratto.

L'importo delle trattenute dovrà essere versato alle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori FILCAMS, CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, firmatari del presente contratto, tramite l'Assvigilanza (Associazione Nazionale Istituti di Vigilanza).

---

**TITOLO XXXI**

---

**DECORRENZA E DURATA**

**Art. 81** - Il presente contratto Nazionale del Lavoro, stipulato in Roma il 16-7-1987, avrà decorrenza dal 1.4.87 e scadrà il 31.3.1990 salve le diverse decorrenze stabilite, per singoli Istituti, dal testo dei relativi articoli.

Esso si intenderà rinnovato di anno in anno qualora non sia disdetto da una delle parti a mezzo di lettera raccomandata, almeno quattro mesi prima della data della sua scadenza.

In caso di disdetta le parti si impegnano ad iniziare le trattative di rinnovo del contratto, tre mesi prima della scadenza stessa. Il presente contratto in caso di disdetta, continuerà ad avere valore finché non sarà rinnovato.

**DICHIARAZIONE A VERBALE**

Le parti si danno atto, che, salvo quanto espressamente previsto dal presente articolo, nessuna altra norma modificativa, sostitutiva o innovativa del CCNL, potrà essere introdotta nei contratti integrativi locali, le cui scadenze dovranno essere armonizzate con la data prevista nella norma di cui sopra relativa alla contrattazione integrativa locale.

Le parti, al fine di garantire il reciproco rispetto di quanto sopra e l'osservanza di tali limiti, si impegnano ad intervenire presso le rispettive strutture locali nelle varie fasi di trattativa.

Le parti si danno reciprocamente atto che l'abbreviazione dei termini di decorrenza della contrattazione Integrativa a livello Provinciale, di cui al Titolo XXVII del presente contratto, rispetto a quelli normalmente adottati nei precedenti contratti, nell'ambito della specifica struttura contrattuale, è correlata alla decorrenza del presente C.C.N.L.

**TABELLA Allegato A****SALARIO UNICO NAZIONALE  
(PAGA BASE TABELLARE CONGLOBATA)**

LIVELLI	PARAMETRI	all'1.4.87	all'1.4.88	all'1.4.89	all'1.12.89
1° Super	225	709.000	756.000	802.000	810.000
1°	205	646.000	689.000	731.000	739.000
2°	180	567.000	605.000	642.000	650.000
3° Super	168	530.000	564.000	599.000	607.000
3°	155	489.000	521.000	553.000	561.000
★ 4° Super	140	441.000	470.000	499.000	507.000
4°	131	413.000	440.000	467.000	475.000
5°	120	378.000	403.000	428.000	436.000
6°	100	315.000	336.000	356.000	364.000

Gli importi sopraindicati, per ciascun livello, comprensivi dell'indennità di contingenza a tutto il 31 gennaio 1977 e dell'elemento autonomo speciale previsto dall'Accordo Nazionale del 21 febbraio 1975, decorrono con i tempi indicati nelle tabelle stesse.

## ALLEGATO B

L'ASSVIGILANZA recepisce a tutti gli effetti l'accordo Nazionale per l'unificazione del punto di contingenza stipulato tra l'ANIVIP e la Federazione unitaria CGIL, CISL, UIL secondo l'unificato testo qui di seguito integralmente riportato.

Add 21 febbraio 1975 in Roma

TRA

L'A.N.I.V.P. - Associazione Nazionale fra gli Istituti di Vigilanza Privata

E

La Federazione Unitaria CGIL - CISL - UIL

si conviene quanto segue:

**Art. 1** - L'indice del costo della vita agli effetti della scala mobile delle retribuzioni viene riportato a 100 effettuando i necessari riproporzionamenti intesi a non alterarne la sostanza.

Per la pratica realizzazione della disposizione di cui al precedente comma, i valori giornalieri e mensili del punto di indennità di contingenza in atto al 31 gennaio 1975 per ciascun livello verranno moltiplicati per il coefficiente 2,52 e, a decorrere dalla medesima data, l'indice del costo della vita verrà riportato a 100 effettuando le altre necessarie correlazioni in modo di assumere come nuova base dell'indice il trimestre agosto - ottobre 1974.

**Art. 2** - Le parti concordano che i valori del punto di contingenza verranno elevati a 948 lire mensili con i seguenti scaglioni e modalità.

Le differenze che il valore del punto di ciascun livello presentano rispetto al livello massimo di 890 lire mensili previste dal Contratto nazionale del 7 agosto 1973, verranno ridotte con le seguenti modalità:

- per i punti che scatteranno dal 1° febbraio 1975 con la corresponsione del 25% della differenza;
- per i punti che scatteranno dal 1° febbraio 1976 con la corresponsione di un ulteriore 25% della stessa differenza;
- per i punti che scatteranno dal 1° agosto 1976 con la corresponsione di un ulteriore 25% della stessa differenza;
- per i punti che scatteranno dal 1° febbraio 1977 con la corresponsione di un ulteriore 25% della stessa differenza.

I punti che scatteranno dal 1° agosto 1977 avranno per tutti i livelli e categorie il valore di 919 lire mensili, mentre i punti che scatteranno dal 1° febbraio 1978 avranno il valore di 948 lire mensili.

I valori dei punti determinati in base ai precedenti commi saranno calcolati secondo le norme di cui al precedente art. 1, ferme restando le norme di cui agli ultimi due commi dell'art. 48 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 7 agosto 1973.

**Art. 3** - Per i punti di scala mobile che scatteranno dal 1° febbraio 1975 i valori giornalieri previsti per i lavoratori qualificati di età inferiore ai 18 anni e per gli apprendisti, verranno riproporzionati ai corrispondenti valori dei lavoratori qualificati di età superiore ai 18 anni, previsti dal precedente articolo, con gli stessi termini e modalità secondo le misure previste dal vigente contratto nazionale di lavoro o dai contratti provinciali del settore, salvo diverse successive pattuizioni in sede di rinnovo dei predetti contratti collettivi.

**Art. 4** - Le parti convengono che i 60 (sessanta) punti di indennità di contingenza in vigore al 31 gennaio 1975, verranno conglobati nei minimi di paga o stipendio base di ciascun livello della classifica generale in occasione del rinnovo del contratto nazionale di lavoro.

L'operazione di conglobamento, per gli istituti per i quali l'operazione stessa determina la necessità di ricalcolo, dovrà avvenire senza benefici né perdite per le parti.

**Art. 5** - Le parti congiuntamente confermano che la materia dell'indennità di contingenza, nei suoi aspetti economici e normativi, è regolata esclusivamente dal presente accordo.

Per quelle aziende nelle quali siano stati stipulati accordi che regolano la stessa materia, le parti stipulanti coordineranno i predetti accordi con il presente accordo nazionale con l'assistenza delle rispettive Organizzazioni sindacali competenti.

**Art. 6** - Con decorrenza dal mese di febbraio 1975 verrà corrisposto a tutti i dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata l'importo di L. 12.000 (dodiecimila) mensili lorde a titolo di elemento autonomo speciale rispetto agli altri elementi del trattamento economico.

Con riferimento ai vari istituti contrattuali e ai trattamenti aziendali a qualsiasi titolo riconosciuti, le parti convengono che detto importo sarà considerato utile ai soli effetti della tredicesima mensilità, delle ferie, delle festività nazionali ed infrasettimanali, delle indennità di preavviso e di anzianità, nonché dei permessi retribuiti.

**Art. 7** - Nella ipotesi in cui condizioni meno onerose di quelle previste dal presente accordo venissero concordate con altre Organizzazioni di datori di lavoro e con singole aziende che comunque operano nel settore della vigilanza privata, esse si intenderanno automaticamente estese agli Istituti di Vigilanza aderenti all'Associazione Nazionale tra gli Istituti di Vigilanza Privata.

**Art. 8** - Le parti concordano di risolvere il problema della istituzione della cassa integrazione guadagni, tenendo nel dovuto conto le caratteristiche e le necessità del settore.

All'uopo si impegnano a costituire un'apposita commissione di studio, la quale esaminerà i vari aspetti della questione anche in relazione al fatto che gli Istituti di Vigilanza Privata sono inquadrati, agli effetti previdenziali, nel settore del commercio.

**Art. 8 bis** - Le parti stipulanti convengono sulla necessità di aumentare del 20% le attuali misure degli assegni familiari per coniuge e figli, utilizzando a tal fine l'attivo di bilancio della gestione della Cassa Unica Assegni Familiari risultante per il settore del commercio e del turismo, nel quale risultano iscritti gli Istituti di Vigilanza Privata.

Al fine di realizzare l'obiettivo di cui sopra, le parti prenderanno contatto con gli organi di Governo.

**Art. 9** - Il presente accordo avrà durata fino al 28 febbraio 1978 e potrà essere disdetto da ciascuna delle parti contraenti con un preavviso di 6 (sei) mesi rispetto a tale scadenza. Se non disdetto entro il termine indicato esso di intenderà prorogato di anno in anno, fermo restando il termine di preavviso suddetto.

## ALLEGATO C

### ANTICIPAZIONE SULL'INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

(in base all'accordo di rinnovo 9/4/82)

Ciascun lavoratore in forza alla data del 1-4-1982 avrà diritto ad una integrazione del fondo di indennità anzianità pari a L. 440.000. Tale somma verrà erogata a titolo di anticipazione sull'indennità di anzianità con le seguenti modalità:

- Lit. 140.000 con la retribuzione del mese di aprile 1982.
- Lit. 100.000 con la retribuzione del mese di luglio 1982.
- Lit. 100.000 con la retribuzione del mese di ottobre 1982.
- Lit. 100.000 con la retribuzione del mese di novembre 1982.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel periodo tra il 1-4-1982 ed il 31-12-1982, le somme di cui sopra verranno erogate pro-rata e calcolando l'eventuale conguaglio.

### DICHIARAZIONE A VERBALE

Gli importi di cui sopra costituiscono, tutti, maggiorazioni delle indennità di anzianità già maturate, pagati anticipatamente e pertanto non concorrono a formare né imponibile contributivo, né imponibile fiscale del mese in cui vengono corrisposti in quanto fiscalmente soggetti a tassazione separata con l'indennità di anzianità all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, salvo i casi di eventuali importi che scaturiscano dai conteggi di tassazione separata previsti dalla legge fiscale stessa.

## ALLEGATO D

Legge 29 maggio 1982, n. 297

### DISCIPLINA DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO E NORME IN MATERIA PENSIONISTICA

(Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 147 del 31 maggio 1982)

#### Art. 1

#### (Modifiche di disposizioni del Codice Civile)

L'articolo 2120 del codice civile è sostituito dal seguente:

«Art. 2120. - Disciplina del trattamento di fine rapporto. — In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento

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

Salva diversa previsione dei contratti collettivi, la retribuzione annua, ai fini del comma precedente, comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110, nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione di cui al primo comma l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Il trattamento di cui al precedente primo comma, con esclusione della quota maturata nell'anno, è incrementato, su base composta, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5 per cento in misura fissa e dal 75 per cento dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

Ai fini della applicazione del tasso di rivalutazione di cui al comma precedente per frazioni di anno, l'incremento dell'indice ISTAT è quello risultante nel mese di cessazione del rapporto di lavoro rispetto a quello di dicembre dell'anno precedente. Le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

Il prestatore di lavoro, con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70% sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 10 per cento degli aventi titolo, di cui al precedente comma, e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti dal trattamento di fine rapporto.

Nell'ipotesi di cui all'art. 2122 la stessa anticipazione è detratta dall'indennità prevista dalla norma medesima.

Condizioni di miglior favore possono essere previste dai contratti collettivi e da patti individuali. I contratti collettivi possono altresì stabilire criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste di anticipazione.

L'articolo 2121 del codice civile è sostituito dal seguente:

Art. 2121 - Computo dell'indennità di mancato preavviso. — L'indennità di cui all'articolo 2118 deve calcolarsi computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o ai prodotti ed ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

Se il prestatore di lavoro è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, l'indennità suddetta è determinata sulla media degli emolumenti degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato.

Fa parte della retribuzione anche l'equivalente del vitto e dell'alloggio dovuto al prestatore di lavoro.

L'articolo 2776 del codice civile è sostituito dal seguente:

Art. 2776 - Collocazione sussidiaria sugli immobili. — I crediti relativi al trattamento di fine rapporto nonché all'indennità di cui all'articolo 2118 sono collocati sussidiariamente,

in caso di infruttuosa esecuzione sui mobili, sul prezzo degli immobili, con preferenza rispetto ai crediti chirografi.

I crediti indicati dagli articoli 2751 e 2751-bis, ad eccezione di quelli indicati al precedente comma, ed i crediti per contributi dovuti a Istituti, enti o fondi speciali, compresi quelli sostitutivi o integrativi, che gestiscono forme di assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, di cui all'articolo 2753, sono collocati sussidiariamente, in caso di infruttuosa esecuzione sui mobili, sul prezzo degli immobili, con preferenza rispetto ai crediti chirografari, ma dopo i crediti indicati al comma precedente.

## Art. 2

### (Fondo di garanzia)

È istituito presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale il «Fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto» con lo scopo di sostituirsi al datore di lavoro in caso di insolvenza del medesimo del pagamento del trattamento di fine rapporto, di cui all'articolo 2120 del codice civile, spettante ai lavoratori o loro aventi diritto.

Trascorsi quindici giorni dal deposito dello stato passivo reso esecutivo ai sensi dell'articolo 97 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, ovvero dopo la pubblicazione, della sentenza di cui all'articolo 99 dello stesso decreto, per il caso siano state proposte opposizioni o impugnazioni riguardanti il suo credito, ovvero dalla pubblicazione della sentenza di omologazione del concordato preventivo, il lavoratore o i suoi aventi diritto, possono ottenere a domanda il pagamento a carico del Fondo, del trattamento di fine rapporto e dei relativi crediti accessori, previa detrazione delle somme eventualmente corrisposte.

Nell'ipotesi di dichiarazione tardiva di crediti di lavoro di cui all'articolo 101 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, la domanda di cui al comma precedente può essere presentata dopo il decreto di ammissione al passivo o dopo la sentenza che decide il giudizio insorto per l'eventuale contestazione del curatore fallimentare.

Ove l'impresa sia sottoposta a liquidazione coatta amministrativa la domanda può essere presentata trascorsi quindici giorni dal deposito dello stato passivo, di cui all'articolo 209 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, ovvero, ove siano state proposte opposizioni o impugnazioni riguardanti il credito di lavoro dalla sentenza che decide su di esse.

Qualora il datore di lavoro, non soggetto alle disposizioni del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, non adempia, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, alla corresponsione del trattamento dovuto o vi adempia in misura parziale, il lavoratore o i suoi aventi diritto possono chiedere al Fondo il pagamento del trattamento di fine rapporto, sempreché a seguito dell'esperimento dell'esecuzione forzata per la realizzazione del credito relativo a detto trattamento, le garanzie patrimoniali siano risultate in tutto o in parte insufficienti. Il Fondo, ove non sussista contestazione in materia, esegue il pagamento del trattamento insoluto.

Quanto previsto nei commi precedenti si applica soltanto nei casi in cui la risoluzione del rapporto di lavoro e la procedura concorsuale od esecutiva siano intervenute successivamente all'entrata in vigore della presente legge.

I pagamenti di cui al 2°, 3°, 4°, e 5° comma del presente articolo sono eseguiti dal Fondo entro 60 giorni dalla richiesta dell'interessato. Il Fondo è surrogato di diritto al lavoratore o ai suoi aventi causa nel privilegio spettante sul patrimonio dei datori di lavoro ai sensi dell'articolo 2751-bis e 2776 del codice civile per le somme da esso pagate.

Il Fondo, per le cui entrate ed uscite è tenuta una contabilità separata nella gestione dell'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione, è alimentato con un contri-

buto a carico dei datori di lavoro pari allo 0,03 per cento della retribuzione di cui all'articolo 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153, a decorrere dal periodo di paga in corso dal 1° luglio 1982. Per tale contributo si osservano le stesse disposizioni vigenti per l'accertamento e la riscossione dei contributi dovuti al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Le disponibilità del Fondo di garanzia non possono in alcun modo essere utilizzate al di fuori della finalità istituzionale del Fondo stesso. Al fine di assicurare il pareggio della gestione, l'aliquota contributiva può essere modificata, in diminuzione o in aumento, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concreto con il Ministro del tesoro, sentito il Consiglio di amministrazione dell'INSP, sulla base della risultanze del bilancio consuntivo del Fondo medesimo.

Il datore di lavoro deve integrare le denunce previste dall'articolo 4, primo comma, del decreto legge 6 luglio 1978, n. 352, convertito, con modificazioni, nella legge 4 agosto 1978, n. 467, con l'indicazione dei dati necessari all'applicazione delle norme contenute nel presente articolo, nonché dei dati relativi all'accantonamento effettuato nell'anno precedente ed all'accantonamento complessivo risultante a credito del lavoratore. Si applicano altresì le disposizioni di cui ai commi 2°, 3° e 4° dell'art. 4 del predetto D.L. Le disposizioni del presente comma non si applicano al rapporto di lavoro domestico.

Per i giornalisti e per i dirigenti di aziende industriali, il Fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto è gestito, rispettivamente, dall'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani «Giovanni Amendola» e dall'Istituto nazionale di previdenza per i dirigenti di aziende industriali.

## Art. 3

### (Norme in materia pensionistica)

A decorrere dall'anno 1983 e con effetto dal 1° aprile, 1° luglio e 1° ottobre di ciascun anno, gli importi delle pensioni alle quali si applica la perequazione automatica di cui all'art. 19 della legge 30 aprile 1969, n. 153, ed all'articolo 9 della legge 3 giugno 1975, n. 160, e successive modificazioni ed integrazioni, ivi comprese quelle erogate in favore dei soggetti il cui trattamento è regolato dall'articolo 7 della predetta legge 3 giugno 1975, n. 160, e dall'articolo 14-septies del decreto legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, nella legge 29 febbraio 1980, n. 33, sono aumentati in misura pari alla variazione percentuale, come definita nel comma seguente, dell'indice del costo della vita calcolato dall'ISTAT ai fini della scala mobile delle retribuzioni dei lavoratori dell'industria.

Alle date di cui al comma precedente la variazione si determina confrontando il valore medio dell'indice relativo al periodo compreso tra l'ottavo ed il sesto mese con il valore medio dell'indice relativo al periodo compreso tra l'undicesimo ed il nono mese anteriori a quello da cui ha effetto l'aumento.

Con la stessa decorrenza le pensioni alle quali si applicano le norme di cui all'articolo 10 della legge 3 giugno 1975, n. 160, vengono aumentate di una quota aggiuntiva pari al prodotto che si ottiene moltiplicando il valore unitario, fissato per ciascun punto il lire 1.910 mensili, per il numero dei punti di contingenza che sono accertati nel modo indicato nel comma seguente.

Il numero dei punti è uguale alla differenza arrotondata all'unità tra i valori medi degli altri indicati nel secondo comma del presente articolo.

Gli aumenti di cui ai precedenti commi primo e terzo sono esclusi dalla misura della pensione da assoggettare alla perequazione annuale avente decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo.

L'adeguamento periodico dei contributi calcolato con la perequazione automatica

delle pensioni è effettuato con decorrenza dal 1° gennaio di ciascun anno e comprende anche le variazioni intervenute con decorrenza dal 1° aprile, dal 1° luglio e dal 1° ottobre.

A decorrere dal 1° gennaio 1983 ai titolari di pensione o assegno indicati nell'articolo 1 della legge 29 aprile 1976, n. 177, le variazioni nella misura mensile dell'indennità integrativa speciale di cui alla legge 27 maggio 1959, n. 324, e successive modificazioni, sono apportate trimestralmente sulla base dei punti di variazione del costo della vita registrati tra gli indici indicati nel secondo comma del presente articolo. Con decreto del Ministro del tesoro sono adeguate dalla predetta data le aliquote contributive delle relative gestioni previdenziali.

Per le pensioni liquidate con decorrenza al 30 giugno 1982, la retribuzione annua pensionabile per l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti è costituita dalla quinta parte della somma delle retribuzioni percepite in costanza di rapporto di lavoro, o corrispondenti a periodi riconosciuti figurativamente, ovvero ad eventuale contribuzione volontaria, risultante dalle ultime 260 settimane di contribuzione antecedenti la decorrenza della pensione.

A ciascuna settimana si attribuisce il valore retributivo corrispondente alla retribuzione media dell'anno solare cui la settimana stessa si riferisce. La retribuzione media di ciascun anno solare si determina suddividendo le retribuzioni percepite in costanza di rapporto di lavoro o corrispondenti a periodi riconosciuti figurativamente ovvero ad eventuale contribuzione obbligatoria, effettiva o figurativa, o volontaria.

Per l'anno solare in cui cade la decorrenza della pensione sono prese in considerazione le retribuzioni corrispondenti ai periodi di paga scaduti anteriormente alla decorrenza stessa.

La retribuzione media settimanale determinata per ciascun anno solare ai sensi del precedente nono comma è rivalutata in misura corrispondente alla variazione dell'indice annuo del costo della vita calcolato dall'ISTAT ai fini della scala mobile delle retribuzioni dei lavoratori dell'industria, tra l'anno solare cui la retribuzione si riferisce a quello precedente la decorrenza della pensione.

La retribuzione media settimanale di ciascun anno solare o frazione di esso, rivalutata ai sensi del comma precedente, non è presa in considerazione per la parte eccedente la retribuzione massima settimanale pensionabile in vigore nell'anno solare da cui decorre la pensione.

Con decorrenza dal 1° gennaio 1983, il limite massimo di retribuzione annua, di cui all'art. 19 della legge 23 aprile 1981, n. 155, ai fini della determinazione della pensione a carico del Fondo Pensioni lavoratori dipendenti, è adeguato annualmente, con effetto dal 1° Gennaio, con la disciplina della perequazione automatica prevista per le pensioni a carico del Fondo predetto di importo superiore al trattamento minimo.

Qualora il numero delle settimane di contribuzione utili per la determinazione della retribuzione annua pensionabile sia inferiore a 260, ferma restando la determinazione della retribuzione media settimanale nell'ambito di ciascun anno solare di cui ai commi 7°, 8°, 9°, 10° e 11° del presente articolo, la retribuzione annua pensionabile è data dalla media aritmetica delle retribuzioni corrispondenti alle settimane di contribuzioni esistenti.

Agli oneri derivanti al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti dall'applicazione del presente articolo si provvede elevando le aliquote contributive a carico dei datori di lavoro, per l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti, ivi compresi gli addetti ai servizi domestici e familiari ed i pescatori della piccola pesca, con decorrenza dal periodo di paga in corso alla data del 1° luglio 1982 nella misura dello 0,30 per cento della retribuzione imponibile e con decorrenza dal periodo di paga in corso alla data del 1° gennaio 1983 nella misura ulteriore dello 0,20 per cento della retribuzione imponibile.

I datori di lavoro detraggono per ciascun lavoratore l'importo della contribuzione aggiuntiva di cui al comma precedente dall'ammontare della quota del trattamento di fine rapporto relativa al periodo di riferimento della contribuzione stessa. Qualora il trat-

tamento di fine rapporto sia erogato mediante forme previdenziali, la contribuzione aggiuntiva è detratta dal contributo dovuto per il finanziamento del trattamento stesso, il cui importo spettante al lavoratore è corrispondentemente ridotto.

#### Art. 4

##### (Disposizioni finali)

Le indennità di cui agli articoli 351, 352, 919 e 920 del codice della navigazione approvato con regio decreto 30 marzo 1942, n. 327, sono sostituite dal trattamento di fine rapporto disciplinato dall'articolo 2120 del codice civile.

Quando a norma del capo IV del titolo IV del codice di navigazione approvato con regio decreto 30 marzo 1942, n. 327, il trattamento o altra indennità di fine rapporto sono commisurati alla retribuzione, questa si intende determinata e regolata dai contratti collettivi di lavoro.

La disposizione di cui al sesto comma dell'articolo 2120 del codice civile non si applica alle aziende dichiarate in crisi ai sensi della legge 12 agosto 1977, n. 675 e successive modificazioni.

Le norme di cui all'articolo 2120 del codice civile e ai commi secondo, terzo, quarto, quinto e sesto dell'articolo 5 della presente legge, si applicano a tutti i rapporti di lavoro subordinato per i quali siano previste forme di indennità di anzianità, di fine lavoro, di buonuscita comunque denominante e da qualsiasi fonte disciplinate.

Restano salve le indennità corrisposte alla cessazione del rapporto aventi natura e funzione diverse da quelle delle indennità di cui al comma precedente.

Resta altresì ferma la disciplina legislativa del trattamento di fine servizio dei dipendenti pubblici.

Il Fondo di cui all'articolo 3 del regio decreto-legge 8 gennaio 1942, n. 5, convertito con modificazioni, nella legge 2 ottobre 1942, n. 1251, è soppresso.

Le disponibilità del Fondo di cui al precedente comma sono devolute ai datori di lavoro aventi diritto proporzionalmente agli accantonamenti effettuati a norma di legge. Le modalità di liquidazione delle disponibilità anzidette sono stabilite con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministro del Tesoro.

Sono abrogati gli articoli 1 e 1-bis del decreto legge 1° febbraio 1977, n. 12, convertito, con modificazioni, nella legge 31 marzo 1977, n. 91.

Sono abrogate tutte le altre norme di legge o aventi forza di legge che disciplinano le forme di indennità di anzianità, di fine rapporto e di buonuscita comunque denominante.

Sono nulle e vengono sostituite di diritto dalle norme della presente legge tutte le clausole dei contratti collettivi regolanti la materia del trattamento di fine rapporto.

Nei casi in cui norme di legge o aventi forza di legge o clausole di contratti collettivi facciano richiamo agli istituti indicati al precedente 10° comma o alle fonti regolatrici di essi, il richiamo deve intendersi riferito al trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 1 della presente legge.

#### Art. 5

##### (Disposizioni transitorie)

L'indennità di anzianità che sarebbe spettata ai singoli prestatori di lavoro in caso di cessazione del rapporto all'atto dell'entrata in vigore della presente legge è calcolata

secondo la disciplina vigente fino a tale momento e si cumula a tutti gli effetti con il trattamento di cui all'articolo 2120 del codice civile. Si applicano le disposizioni del quarto e quinto comma dell'articolo 2120 del codice civile, gli aumenti dell'indennità di contingenza o emolumenti di analoga natura, maturati a partire dal 1° febbraio 1977 e fino al 31 maggio 1982, sono computati nella retribuzione annua utile nelle seguenti misure e scadenze:

- 25 punti a partire dal 1° gennaio 1983;
- ulteriori 25 punti a partire dal 1° luglio 1983;
- ulteriori 25 punti a partire dal 1° gennaio 1984;
- ulteriori 25 punti a partire dal 1° luglio 1984;
- ulteriori 25 punti a partire dal 1° luglio 1985;
- ulteriori 25 punti a partire dal 1° luglio 1985;
- i residui punti a partire dal 1° gennaio 1986.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro anteriormente all'anno 1986, gli aumenti dell'indennità di contingenza o di emolumenti di analoga natura maturati a partire dal 1° febbraio 1977 e fino al 31 maggio 1982 e non ancora computati a norma del comma precedente, sono corrisposti in aggiunta al trattamento di fine rapporto maturato.

Fino al 31 dicembre 1989, e salvo disposizioni più favorevoli dei contratti collettivi, nei confronti dei lavoratori che all'atto dell'entrata in vigore della presente legge 18 dicembre 1980, n. 1561, le misure espresse in ore o giorni indicate dai contratti collettivi per l'indennità di anzianità sono commisurate proporzionalmente all'importo della retribuzione di ciascun anno divisa per 13,5.

Entro la data di cui al comma precedente tutte le categorie di lavoratori debbono fruire del trattamento previsto dall'articolo 1 della presente legge.

Le disposizioni di cui ai precedenti quarto e quinto comma si applicano anche al personale navigante con le qualifiche di «sottufficiale» e di «comune».

È riaperto, fino al 31 maggio 1982, il termine stabilito nell'articolo 23 del decreto-legge 8 aprile 1974, n. 95, convertito, con modificazioni, nella legge 7 giugno 1974, n. 216, per il versamento degli accantonamenti e per l'adeguamento dei contratti di assicurazione e capitalizzazione di cui al decreto legge 8 gennaio 1942, n. 5 convertito, con modificazioni, nella legge 2 ottobre 1942, n. 1251.

Per l'anno 1982 l'incremento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e di impiegati del mese di dicembre è quello risultante rispetto all'indice del mese di maggio.

La presente legge entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

---

#### ALLEGATO E

---

#### L'ASSVIGILANZA - ASSOCIAZIONE NAZIONALE ISTITUTI DI VIGILANZA.

aderisce all'estensione dell'accordo 22 gennaio 1983 ai dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata, secondo l'intesa tra la FEDERAZIONE UNITARIA CGIL, CISL, UIL e l'ANIVP formalizzata in data 6 maggio 1983 dinanzi al Ministero del lavoro e della Previdenza Sociale nell'atto qui di seguito trascritto:

MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

#### DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO

Il sottosegretario di Stato al Lavoro Senatore Mario Costa, considerato che in data 9 aprile 1982 è stata sottoscritta l'ipotesi d'accordi per il rinnovo del C.C.N.L. per i dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata, il cui testo è stato firmato in data odierna, prende atto della volontà della FEDERAZIONE UNITARIA CGIL, CISL, UIL dell'ASSOCIAZIONE NAZIONALE fra gli Istituti di Vigilanza privata di estendere l'accordo 22 gennaio 1983, ai lavoratori sopra citati, per quanto applicabile e per le parti specificamente riferibili al settore.

In particolare le parti firmatarie della presente intesa riconoscono che con l'estensione dell'accordo 22 gennaio 1983 la decorrenza del valore del nuovo punto di contingenza è quella dell'1 Febbraio 1983.

Roma, 6 maggio 1983

---

#### ALLEGATO F

---

#### ACCORDO NAZIONALE PER LA CONCILIAZIONE DELLE VERTENZE

Addì 11 aprile 1987 in Roma

TRA

#### L'ASSVIGILANZA (ASSOCIAZIONE NAZIONALE ISTITUTI DI VIGILANZA)

E

la FILCAMS - CGIL  
FISASCAT - CISL  
UILTuCS - UIL

si conviene quanto segue:

**Art. 1** - Per tutte le controversie individuali singole o plurime, relative all'applicazione del contratto nazionale di lavoro e di altri contratti o accordi comunque, riguardanti rapporti di lavoro negli Istituti di Vigilanza compresi nella sfera di applicazione dei predetti contratti o accordi è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale da esperirsi territorialmente con l'assistenza:

- per il datore di lavoro, dell'ASSVIGILANZA,
- per il lavoratore, dell'Organizzazione Sindacale locale di una delle associazioni sindacali locali aderenti ad una delle associazioni nazionali firmatarie del presente accordo, a cui il lavoratore stesso sia iscritto o abbia conferito mandato.

**Art. 2** - La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione per tramite dell'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta o abbia conferito il mandato.

L'Organizzazione sindacale che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia all'Organizzazione contrapposta per mezzo di lettera racco-

mandata con ricevuta di ritorno.

Nel caso in cui il tentativo di conciliazione sia promosso da un datore di lavoro, l'Assvigilanza ne darà comunicazione per lettera raccomandata con ricevuta di ritorno al prestatore d'opera; invitandolo a designare entro otto giorni l'organizzazione sindacale dei lavoratori che dovrà assisterlo. Ricevuta la segnalazione, l'Assvigilanza provvede entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione.

I verbali di conciliazione redatti in cinque copie, dovranno essere sottoscritti dalle parti interessate e dai rappresentanti delle rispettive associazioni e saranno depositati a cura di una delle parti presso l'Ufficio del lavoro competente per territorio, per gli effetti di cui alla Legge 11 agosto 1973 n. 533.

**Art. 3** - Nel caso in cui il tentativo di conciliazione abbia esito positivo, resta inteso che l'accordo intervenuto non è impugnabile, giusta quanto previsto dal combinato disposto degli artt. 411, 3° comma, C.P.C. e 2112, 4° comma, C.C., come risultano sostituiti dagli artt. 1 e 6 della Legge 11 agosto 1973 n. 533.

Qualora il tentativo di conciliazione non riesca, le parti restano libere di adire l'autorità giudiziaria.

In ogni caso, trovano applicazione le norme di cui all'art. 411 ultimo comma e all'art. 412 del C.P.C. così come risultano sostituiti dall'art. 1 della legge 11 agosto 1973 n. 533.

**Art. 4** - Nel caso in cui il tentativo previsto dagli articoli precedenti abbia esito negativo, potrà essere esperito un secondo tentativo presso l'Ufficio del lavoro competente per territorio, con l'intervento dei rappresentanti delle stesse Organizzazioni Sindacali che hanno assistito le parti nel corso del primo esperimento.

**Art. 5** - Nel caso di controversie relative a licenziamenti individuali di cui alla Legge 15 luglio 1966 n. 604 ed alla Legge 20 maggio 1970 n. 300, deve ugualmente essere esperito il tentativo di conciliazione di cui ai precedenti articoli del presente accordo.

---

## ALLEGATO G

---

Legge 15 luglio 1966 n. 604

### NORME SUI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

(Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 195 del 6 agosto 1966)

#### (GIUSTA CAUSA)

**Art. 1** - Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intercedente con datori di lavoro privati o con enti pubblici, ove la stabilità non sia assicurata da norma di legge, di regolamento e di contratto collettivo o individuale, il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del codice civile o per giustificato motivo.

**Art. 2** - L'imprenditore deve comunicare per iscritto il licenziamento al pretore di lavoro.

Il prestatore di lavoro può chiedere, entro otto giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso l'imprenditore deve, nei cinque giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai precedenti commi è inefficace.

**Art. 3** - Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è 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.

**Art. 4** - Il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dell'appartenenza ad una sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

**Art. 5** - Onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.

**Art. 6** - Il licenziamento deve essere impugnato, a pena di decadenza, entro, 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.

A conoscere delle controversie derivanti dall'applicazione della presente legge è competente il pretore.

**Art. 7** - Quando il prestatore di lavoro non possa avvalersi delle procedure previste dai contratti collettivi o dagli accordi sindacali, può promuovere, entro venti giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione presso l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.

Le parti possono farsi assistere dalle associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato.

Il relativo verbale di conciliazione, in copia autenticata dal direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del pretore.

Il termine di cui al primo comma dell'articolo precedente è sospeso dal giorno della richiesta all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione fino alla data della comunicazione del deposito in cancelleria del decreto del pretore, di cui al comma precedente o, nel caso di fallimento del tentativo di conciliazione, fino alla data del relativo verbale.

In caso di esito negativo del tentativo di conciliazione di cui al primo comma le parti possono definire consensualmente la controversia mediante arbitrato irrituale.

**Art. 8** - Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versando una indennità da un minimo di cinque ad un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione, avuto riguardo alla dimensione dell'impresa, alla anzianità di servizio del

prestatore di lavoro ed al comportamento delle parti.

Ma misura massima della predetta indennità è ridotta a otto mensilità per i prestatori di lavoro con anzianità inferiore a trenta mesi e può essere maggiorata fino a quattordici mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore a venti anni.

In ogni caso le misime minime e massime della predetta indennità sono ridotte alla metà per i datori di lavoro che occupano fino a sessanta dipendenti.

Per mensilità di retribuzione si intende quella presa a base della determinazione dell'indennità di anzianità.

**Art. 9** - L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

**Art. 10** - Le norme della presente legge si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro che restano la qualifica di impiegato e di operaio, ai sensi dell'art. 2095 del Codice Civile e, per quelli assunti in prova, si applicano dal momento in cui l'assunzione diviene definitiva e, in ogni caso, quando sono decorsi sei mesi dall'inizio del rapporto di lavoro.

**Art. 11** - Le disposizioni della presente legge non si applicano ai datori di lavoro che occupano fino a trentacinque dipendenti e nei riguardi dei prestatori di lavoro che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia o che abbiano comunque superato il 65° anno di età, fatte salve le disposizioni degli art. 4 e 9.

La materia dei licenziamenti collettivi per riduzione di personale è esclusa dalle disposizioni della presente legge.

**Art. 12** - Sono fatte salve le disposizioni di contratti collettivi e accordi sindacali che contengano per la materia disciplinata dalla presente legge, condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

**Art. 13** - Tutti gli atti e i documenti relativi ai giudizi o alle procedure di conciliazione previsti dalla presente legge sono esenti da bollo, imposta di registro e da ogni altra tassa o spesa.

**Art. 14** - La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

---

#### ALLEGATO H

---

Legge 20 maggio 1970, n. 300

#### NORME SULLA TUTELA DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEI LAVORATORI, DELLA LIBERTÀ SINDACALE E DELL'ATTIVITÀ SINDACALE NEI LUOGHI DI LAVORO E NORME SUL COLLOCAMENTO

(Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 131 del 27 maggio 1970)

(Statuto dei lavoratori)

## TITOLO I

### DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEL LAVORATORE

#### Art. 1

##### (Libertà di opinione)

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali, e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

#### Art. 2

##### (Guardie giurate)

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931 n. 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sulla attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.

In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione del servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

#### Art. 3

##### (Personale di vigilanza)

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

#### Art. 4

##### (Impianti audiovisivi)

È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'ispettorato del lavoro, dettando, ove occorre, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondono alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappre-

sentenze sindacali aziendali, o con la commissione interna, l'ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti dell'ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

#### **Art. 5 (Accertamenti sanitari)**

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di Enti pubblici ed Istituti specializzati di diritto pubblico.

#### **Art. 6 (Visite personali di controllo)**

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'ispettorato del lavoro.

Contro i provvedimenti dell'ispettorato del lavoro, di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

#### **Art. 7 (Sanzioni disciplinari)**

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ad alla procedure di contestazione delle stesse, devono portare a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo

sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla Legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro volte delle retribuzioni base e la sospensione dal servizio e della retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'Ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'Ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

#### **Art. 8 (Divieto di indagini sulle opinioni)**

È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

#### **Art. 9 (Tutela della salute e dell'integrità fisica)**

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

#### **Art. 10 (Lavoratori studenti)**

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non

sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

**Art. 11**  
**(Attività culturali, ricreative e assistenziali)**

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

**Art. 12**  
**(Istituti di patronato)**

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 29 luglio 1947 n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

**Art. 13**  
**(Mansioni del lavoratore)**

L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:

"Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo".

**TITOLO II**  
**DELLA LIBERTÀ SINDACALE**

**Art. 14**  
**(Diritto di associazione e di attività sindacale)**

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacali, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

**Art. 15**  
**(Atti discriminatori)**

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

- a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
- b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti od atti diretti ai fini di discriminazione politica o religiosa, razziale, di lingua o di sesso.

**Art. 16**  
**(Trattamenti economici collettivi discriminatori)**

È vietata la concessione di trattamenti economici di maggiore favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15.

Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

**Art. 17**  
**(Sindacati di comodo)**

È fatto divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

**Art. 18**  
**(Reintegrazione nel posto di lavoro)**

Ferma restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966 n. 604, il giudice, con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della legge predetta o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro.

Il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno subito per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità a norma del comma precedente. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione, determinata secondo i criteri di cui all'articolo 2121 del codice civile. Il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al comma precedente è tenuto inoltre a corrispondere al lavoratore le retribuzioni dovute in virtù del rapporto di lavoro dalla data della sentenza stessa fino a quella della reintegrazione. Se il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, il rapporto si intende risolto.

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta

del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisce mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero alla ordinanza di cui al 4° comma non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

### TITOLO III

#### DELL'ATTIVITÀ SINDACALE

##### Art. 19

###### (Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali)

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

- a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- b) delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva.

Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

##### Art. 20

###### (Assemblea)

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestato la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per la quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppo di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni, del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale. Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblee possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

##### Art. 21 (Referendum)

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indette da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

##### Art. 22

###### (Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali)

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

##### Art. 23

###### (Permessi retribuiti)

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

- a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- c) un dirigente ogni 500 o frazioni di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui al precedente lettera b).

I permessi retribuiti aziendali di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente, nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

##### Art. 24

###### (Permessi non retribuiti)

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono

darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

**Art. 25**  
**(Diritto di affissione)**

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

**Art. 26**  
**(Contributi sindacali)**

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro, che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale.

Nelle aziende nelle quali il rapporto di lavoro non è regolato da contratti collettivi, il lavoratore ha diritto di chiedere il versamento del contributo sindacale all'associazione da lui indicato.

**Art. 27**  
**(Locali delle rappresentanze sindacali aziendali)**

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno della unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

**TITOLO IV**

**DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI**

**Art. 28**  
**(Repressione della condotta antisindacale)**

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano in-

teresse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistere la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ad immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni dell'art. 413 e seguenti del Codice di Procedura Civile.

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

**Art. 29**  
**(Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali)**

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23 secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.

Quando la formazione di rappresentanze sindacale unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo, restano immutati.

**Art. 30**  
**(Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali)**

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19, hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

**Art. 31**  
**(Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali)**

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento Europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta

dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico della assicurazione generale obbligatoria di cui al regio decreto-legge 4 ottobre 1935 n. 1827, e successive modifiche, ed integrazioni nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive dell'assicurazione predetta o che ne comportino comunque l'esonero.

Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alle erogazione delle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al terzo e quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

#### **Art. 32**

##### **(Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive)**

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale, hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

### **TITOLO V**

#### **NORME SUL COLLOCAMENTO**

#### **Art. 33**

##### **(Collocamento)**

La commissione per il collocamento, di cui all'articolo 26 della legge 28 aprile 1949 n. 264, è costituita obbligatoriamente presso le sezioni zonali, comunali e frazionali degli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, quando ne facciano richiesta le organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative.

Alla nomina della commissione provvede il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, il quale, nel richiedere la designazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, tiene conto del grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e assegna loro un termine di 15 giorni, decorso il quale provvede d'ufficio.

La commissione è presieduta dal dirigente della sezione zonale, comunale, frazionale, ovvero da un suo delegato, e delibera a maggioranza dei presenti, in caso di parità prevale il voto del presidente.

La commissione ha il compito di stabilire e di aggiornare periodicamente la graduatoria delle precedenza per l'avviamento al lavoro, secondo i criteri di cui al quarto comma dell'articolo 15 della legge 28 aprile 1949 n. 264.

Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa, la sezione di collocamento, nella scelta del lavoratore da avviare al lavoro, deve uniformarsi alla graduatoria di cui al comma precedente, che deve essere esposta al pubblico presso la sezione

medesima e deve essere aggiornata ad ogni chiusura dell'ufficio con l'indicazione degli avviati.

Devono altresì essere esposte al pubblico le richieste numeriche che provengono dalle ditte.

La commissione ha anche il compito di rilasciare il nulla osta per l'avviamento al lavoro ad accoglimento di richieste nominative o di quelle di ogni altro tipo che siano disposte dalle leggi o dai contratti di lavoro. Nei casi di motivata urgenza, l'avviamento è provvisoriamente autorizzato dalla sezione di collocamento e deve essere convalidato dalla commissione di cui al primo comma del presente articolo entro dieci giorni. Dei dinieghi di avviamento al lavoro per richiesta nominativa deve essere data motivazione scritta su apposito verbale in duplice copia, una da tenere presso la sezione di collocamento e l'altra presso il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro. Tale motivazione scritta deve essere immediatamente trasmessa al datore di lavoro richiedente.

Nel caso in cui la commissione neghi la convalida ovvero non si pronuci entro venti giorni data della comunicazione di avviamento, gli interessati possono inoltrare ricorso al direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro, il quale decide in via definitiva, su conforme parere della commissione di cui all'articolo 25 della Legge 29 aprile 1949 n. 264.

I turni di lavoro di cui all'articolo 16 della Legge 29 aprile 1949 n. 264, sono stabiliti dalla commissione e in nessun caso possono essere modificati dalla sezione.

Il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro annulla d'ufficio i provvedimenti di avviamento e di diniego di avviamento al lavoro in contrasto con le disposizioni di legge. Contro le decisioni del direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro è ammesso ricorso al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Per il passaggio del lavoratore dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra occorre il nulla osta della sezione di collocamento competente.

Ai datori di lavoro che non assumono i lavoratori per il tramite degli uffici di collocamento, sono applicate le sanzioni previste dall'articolo 38 della presente legge.

Le norme contenute nella Legge 29 aprile 1949 n. 264, rimangono in vigore in quanto non modificate dalla presente legge.

#### **Art. 34**

##### **(Richieste nominative di manodopera)**

A decorrere dal novantesimo giorno dall'entrata in vigore della presente legge, le richieste nominative di manodopera da avviare al lavoro sono ammesse esclusivamente per i componenti del nucleo familiare dei datori di lavoro, per i lavoratori di concetto e per gli appartenenti a ristrette categorie di lavoratori altamente specializzati, da stabilirsi con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la commissione centrale di cui alla legge 29 aprile 1949 n. 264.

### **TITOLO VI**

#### **DISPOSIZIONI FINALI E PENALI**

#### **Art. 35**

##### **(Campo di applicazione)**

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni dell'articolo 18 e del titolo

III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge di applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni di applicano, alle imprese agricole che occupano più di 5 dipendenti.

Le norme suddette si applicano, altresì alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.

#### **Art. 36**

##### **(Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche)**

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria di zona.

Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio di appalto. Questi adatteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

#### **Art. 37**

##### **(Applicazione ai dipendenti da enti pubblici)**

Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

#### **Art. 38**

##### **(Disposizioni penali)**

Le violazioni degli articoli 2, 4, 5, 6, 8 e 15, primo comma, lettera a), sono punite,

salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 300.000 a lire tre milioni o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.

Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino a un quintuplo.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del Codice penale.

#### **Art. 39**

##### **(Versamento delle ammende al Fondo di adeguamento pensioni)**

L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

#### **Art. 40**

##### **(Abrogazione delle disposizioni contrastanti)**

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.

Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

#### **Art. 41**

##### **(Esenzioni fiscali)**

Tutti gli atti e documenti necessari per l'attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

---

### **ALLEGATO I**

---

#### **PRIORITÀ PER LA CONCESSIONE DI ANTICIPAZIONI DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

- 1) Nell'accoglimento delle richieste di anticipazione sul trattamento di fine rapporto, nei limiti numerici stabiliti dalla legge, gli Istituti di Vigilanza Privata seguiranno il seguente ordine di priorità:
  - a) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità in Italia o all'estero, di cui necessino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico, quando la prognosi sia di estrema gravità;

- b) acquisto di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, a seguito di provvedimento giudiziario che rende esecutivo lo sfratto, sempreché il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro;
- c) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità, in Italia o all'estero, di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico;
- d) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, alle condizioni: che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile come indicato alle lettere b), che l'alloggio da acquistare o da costruire sia situato nel comune sede di lavoro o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro, che l'interessato o il coniuge convivente non abbiano alienato alloggio idoneo e disponibile dopo la data di entrata in vigore della legge;
- e) terapie o protesi che non siano previste dal servizio sanitario nazionale di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico, escluse quelle che comportano una spesa inferiore a due dodicesimi della retribuzione annua;
- f) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi alla condizione che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro e alla condizione che l'alloggio da acquistare o da costruire sia analogamente situato;
- g) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente in tutti i casi non previsti alle lettere precedenti;
- h) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per figlio di dipendente che abbia contratto matrimonio quando il coniuge non risulti proprietario di alloggio idoneo nel comune di residenza del beneficiario o in zona vicina;
- i) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per figlio di dipendente;
- l) altri casi che rientrino comunque nelle previsioni di legge.
- 2) Le domande di anticipazione, adeguatamente motivate ed accompagnate da un preventivo di spesa, dovranno essere presentate entro il 28 febbraio di ogni anno e la graduatoria, previa consultazione delle r.s.a. e del Consiglio di Azienda, sarà formata entro i due mesi successivi. Tale graduatoria sarà affissa all'interno dell'azienda con indicazione sommaria dei motivi di priorità.  
Il calcolo delle domande accoglibili e degli aventi diritto si effettuerà con riferimento alla data del 28 febbraio di ogni anno. Detti elementi dovranno risultare in premessa alla graduatoria.
- 3) Le domande dovranno essere inoltrate a mezzo di lettera raccomandata. Qualora il limite numerico delle richieste accoglibili non consentisse di soddisfare le esigenze di più dipendenti collocati nel medesimo livello di graduatoria, si opererà accordando la priorità al dipendente con maggiore anzianità di servizio e a parità di anzianità seguendo l'ordine temporale di presentazione delle domande. A tal fine farà fede il timbro dell'ufficio postale.

- 4) Per casi urgenti di cui alle lettere a), b) e c) del punto 1) di riconoscerà d'intesa con le r.s.a. o il c.d.a. l'anticipazione in qualsiasi momento, con scomputo delle richieste così accolte, dal numero di quelle accoglibili nell'anno, o dal numero di quelle accoglibili nell'anno successivo quando l'anticipazione sia stata concessa dopo il raggiungimento del limite massimo di anticipazioni previsto dalla legge.
- 5) Per la collocazione in graduatoria delle domande concernenti l'acquisto o la costruzione, le diverse condizioni previste dovranno risultare da atto notorio, a cui farà seguito la documentazione, costituita da certificazione rilasciata dalla Conservatoria dei registri immobiliari. Tale certificazione riguarderà il capo famiglia e/o i suoi familiari a seconda delle condizioni previste al punto 1).
- 6) L'erogazione delle somme per l'acquisto dell'alloggio, nei limiti di legge, è subordinata alla presentazione dell'atto notarile di acquisto. L'importo delle anticipazioni non potrà eccedere il prezzo di acquisto o la parte di contanti del medesimo e gli oneri accessori, ferma restando la possibilità da parte dell'interessato di incrementare la parte in contanti per ottenere una riduzione delle rate del mutuo.  
La documentazione notarile dell'acquisto della casa, in caso di acquisto con mutuo, potrà anche essere di data anteriore a quella di entrata in vigore della legge, qualora il dipendente intenda estinguere il mutuo o ridurre l'importo con il versamento di una somma in contanti. In tal caso la somma sarà direttamente versata, per conto del dipendente, all'Istituto presso il quale il mutuo è acceso.  
Le domande saranno accolte anche se accompagnate da un preliminare di vendita o, in caso di socio di cooperativa, dall'atto di prenotazione specifica dell'alloggio comprovata da estratto notarile, dal libro sociale, dalla delibera del Consiglio di Amministrazione. In questi casi la somma concessa sarà versata direttamente, per conto del dipendente, al venditore contestuale alla stipulazione dell'atto notarile di acquisto o alla cooperativa contestualmente all'atto notarile di assegnazione.  
Nel caso di costruzione di alloggio dovrà essere allegata alla domanda la copia autenticata della concessione edilizia, accompagnata da preventivi e da una dichiarazione del comune attestante che i lavori sono in corso.  
Le domande accolte di cui al precedente comma rientrano tra quelle dell'anno di formazione della graduatoria, ferme restando le rivalutazioni di legge fino all'erogazione della somma.
- 7) L'erogazione delle anticipazioni per interventi sanitari straordinari è subordinata alla presentazione di dichiarazioni rilasciate da organismi sanitari di diritto pubblico e i dipendenti interessati dovranno successivamente esibire la documentazione delle spese sostenute per l'intervento e una dichiarazione di responsabilità per le spese non documentate.
- 8) In tutti i casi di anticipazione, qualora non venga esibita entro i tempi tecnici necessari la documentazione definitiva, o essa non risulti conforme a condizioni che abbiano dato luogo a preferenza nella graduatoria, il dipendente dovrà restituire la somma ricevuta con un interesse pari al tasso ufficiale di sconto maggiorato di un punto e mezzo: qualora la restituzione avvenga mediante trattenute sulla retribuzione queste non potranno eccedere il quinto della medesima. Rimane salva l'applicazione dei provvedimenti disciplinari.
- 9) Il presente accordo ha validità fino al 31-12-1985. S'intenderà rinnovato di anno in anno salvo disdetta di una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta l'accordo rimarrà in vigore fino all'eventuale rinnovo.

## ALLEGATO L

### FORMAZIONE PROFESSIONALE

Accordo 11 aprile 1987

TRA

L'ASSVIGILANZA (Associazione Nazionale Istituti di Vigilanza)

E

La FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL

Allo scopo di dare concreta attuazione a quanto previsto dall'art. 79 del vigente C.C.N.L., le Parti convengono sulla opportunità di definire quanto appresso:

- costituzione di uno strumento a livello nazionale finalizzato alla realizzazione dei contenuti contrattuali menzionati in premessa.
- Al riguardo le parti individuano nella SAGGIV attualmente esistente, e opportunamente adeguata, la struttura centrale tecnico-politica funzionale ai detti scopi.
- Il relativo statuto dovrà essere riformato alla luce delle attuali esigenze sulla base dei seguenti principi:
- trasformazione della SAGGIV da organo didattico itinerante a struttura di orientamento e coordinamento tecnico-politico;
- snellimento strutturale;
- ridimensionamento nella composizione degli organi (Consiglio di Amministrazione: rappresentanti delle Associazioni Datoriali firmatarie del presente contratto, delle Organizzazioni Sindacali Confederali e un Presidente che verrà nominato di comune accordo).

Il Consiglio di Amministrazione può avvalersi dell'esistenza di un Comitato Consultivo del quale potranno far parte anche un rappresentante del Ministero dell'Interno ed uno del Ministero del Lavoro.

Tutti gli Istituti di Vigilanza operanti sul territorio nazionale potranno fruire di tale strumento.

- A tal fine viene costituita una Commissione mista con i seguenti compiti:
- elaborazione del nuovo Statuto;
  - ricerca e verifica, alla luce della vigente normativa, sulle possibilità di gestione amministrativa e sui mezzi economico-finanziari;
  - elaborazione delle linee di orientamento e dei programmi didattici, da realizzare con l'indicazione dei criteri di durata e partecipazione.

La Commissione relazionerà successivamente le Parti sociali firmatarie della presente intesa.

## ALLEGATO M

### CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO

Accordo 11 aprile 1987

TRA

AssVigilanza - Associazione Nazionale Istituti di Vigilanza

E

La FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL

È stato firmato il presente accordo a valere per gli Istituti di Vigilanza Provata associati all'AssVigilanza; e per i lavoratori dipendenti dei suddetti Istituti.

**Art. 1** - Nel quadro delle iniziative di riforma legislativa dei rapporti di lavoro, le parti, ciascuna per le proprie competenze, convengono di attivare strumenti contrattuali e legislativi atti a favorire l'inserimento dei giovani nelle Aziende del settore della vigilanza privata.

Conseguentemente esprimono la volontà di utilizzare le disposizioni della Legge n. 863/84, relativa ai contratti di formazione e lavoro al fine di incentivare l'assunzione di giovani e di assicurare agli stessi, oltre all'inserimento nell'attività produttiva, una adeguata fase formativa finalizzata all'acquisizione di professionalità conforme alle esigenze degli Istituti di Vigilanza Privata.

Con il presente accordo si considera superata la necessità dell'approvazione preventiva della Commissione regionale per l'impiego.

Copia del presente accordo verrà depositata a cura delle Parti presso gli Uffici del Ministero del lavoro e gli Uffici Regionali del Lavoro.

**Art. 2** - Il progetto di formazione deve indicare l'iter professionale dei lavoratori interessati.

Gli inquadramenti saranno determinati come da tabella allegata.

Il contratto di formazione lavoro avrà durata di 24 mesi.

Gli Istituti assicureranno la formazione teorica e pratica con personale qualificato, che fornirà le conoscenze necessarie per l'apprendimento del processo produttivo e della mansioni alle quali il giovane viene avviato, coerentemente con il progetto di formazione, che sarà finanziato dagli Istituti di Vigilanza che aderiscono al presente accordo.

La formazione teorica potrà essere realizzata anche attraverso la partecipazione a corsi.

Comunicazione delle assunzioni deve essere data, a cura dell'azienda, all'Ispettorato del Lavoro.

**Art. 3 - Trattamento economico e normativo**

Ai lavoratori assunti con contratto di formazione lavoro ai sensi del presente accordo, verranno applicate le normative vigenti di cui al C.C.N.L. del settore, salvo quanto esplicitamente e diversamente concordato tra le parti nel presente accordo.

Ai lavoratori assunti ai sensi del presente accordo verrà assicurato il trattamento

economico previsto dal C.C.N.L.

Il periodo di prova per i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro sarà di 60 giorni di effettivo servizio.

Fermo restando la durata del contratto di formazione lavoro, in ogni caso d'interruzione della prestazione, dovuta a malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto prevista dal C.C.N.L. del settore.

Per i casi di malattia ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro spetta il trattamento economico previsto dalle specifiche norme di legge e contrattuali già in vigore.

Allo stesso modo verranno estesi ai lavoratori suddetti i particolari trattamenti previsti dalle parti speciali del C.C.N.L. per i casi di infortunio, ad integrazione di quanto previsto dalle specifiche norme di legge in vigore.

**Art. 4** - Si specifica che il passaggio dal VI al V livello del giovane assunto con qualifica di vigile, avverrà dopo 60 giorni con sola rilevanza ai fini retributivi, essendo lo stesso livello quello da conseguire al termine del processo formativo.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato l'anzianità conseguita nel periodo di formazione sarà considerata utile ai fini del passaggio al IV livello.

**Art. 5** - Le parti a livello territoriale accerteranno preventivamente all'avvio, e firmeranno i contratti di formazione e lavoro in conformità a quanto disposto dal presente accordo anche in relazione al progetto di formazione (fac-simile in allegato) ed al numero dei lavoratori giovani da avviare.

**Art. 6** - Le parti si impegnano ad incontrarsi qualora l'attuale disciplina legislativa sul contratto di formazione e lavoro subisca modifiche.

---

#### ALLEGATO M/1

---

#### FAC SIMILE PROGETTO FORMAZIONE E LAVORO

- Il presente progetto è finalizzato all'inserimento nell'Azienda ed alla formazione di n. .... lavoratori, tutti di età compresa tra i 15 ed i 29 anni (N.B.: per ogni figura professionale dovrà essere redatto apposito progetto).
- Data di assunzione.....
- Durata del contratto di formazione e lavoro n. .... mesi (indicare il numero dei mesi che comunque non deve essere superiore a 24 mesi).
- Mansioni ed inquadramento contrattuale all'atto dell'assunzione .....  
.....(indicare il livello minimo della qualifica di entrata).
- Inquadramento cui tende la formazione:.....  
(indicare quello previsto nel C.C.N.L. per la mansione cui è finalizzata la formazione).

#### Programma di formazione

- Inserimento iniziale per..... mesi di effettivo lavoro con mansioni e compiti di .....

#### Modalità di svolgimento della formazione in Azienda

La formazione sarà di tipo teorico-pratico con inserimento graduale nella posizione lavorativa a seguito di progressiva acquisizione delle capacità professionali cui è preordinata la formazione.

#### L'istruzione teorica

- Sarà impartita con riferimento ai seguenti contenuti e programmi: .....

- Si svolgerà nei locali dell'Azienda o non (indicare la sede) .....

#### L'addestramento pratico sarà orientato:

- all'acquisizione delle seguenti competenze specifiche: .....
- si svolgerà nei locali dell'Azienda normalmente adibiti ai processi produttivi: .....

---

#### ALLEGATO M/2

---

#### ★ FAC SIMILE DELLE MODALITÀ DI FORMAZIONE DELLE G.P.G.

Gli istituti assicureranno la formazione teorico-pratica con personale qualificato ed eventualmente con docenti esterni.

In particolare i giovani saranno adibiti ai seguenti servizi di vigilanza:

Tele-Vigilanza, servizio di ronda notturna, servizio di piantonamento, servizio di antirapina e servizio di scorta valori.

Le materie di teoria riguarderanno:

- \* — TULPS: normativa inerente la Guardia particolare Giurata e l'attività di vigilanza privata;
- Diritto Penale (profilo giuridico della figura di Guardia particolare giurata);
- Descrizione dei reati più comuni contro il patrimonio e la persona fisica;
- uso di mezzi ed attrezzature (radio, auto ed armi);
- tecnica dell'osservazione;
- tipologia dei servizi;

---

**ALLEGATO M/3**

---

**TABELLA QUALIFICHE DI ASSUNZIONE PER GIOVANI  
CON CONTRATTO DI FORMAZIONE LAVORO**

Qualifica contrattuale	Livello inserimento	Livello dopo 24 mesi
II livello	III S	II
III livello S	III	III S
III livello	IV S	IV S
IV livello S	IV	IV S
IV livello ruolo amministrativo	V	IV
IV livello ruolo tecnico-operativo	VI dopo 60 gg.	V

N.B. L'anzianità maturata da tale lavoratore è considerata utile ai fini del passaggio al IV livello in caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

---

**ALLEGATO N**

---

**ACCORDO NAZIONALE SUI LICENZIAMENTI COLLETTIVI**

Addi, 11 Aprile 1987 in Roma

TRA

ASSVIGILANZA (Associazione Nazionale Istituti di Vigilanza)

E

la FILCAMS - CGIL  
FISASCAT - CISL  
UILTUCS - UIL

Con riferimento agli indirizzi generali delle norme CEE in argomento, il datore di lavoro nel caso in cui intenda ricorrere a licenziamenti collettivi determinati da ragioni economiche o tecnico/organizzative o produttive, è tenuto a procedere a preventive consultazioni con le organizzazioni Sindacali firmatarie competenti per territorio per esaminare la possibilità di pervenire ad una diversa soluzione dei problemi.

A tal fine il datore di lavoro deve inviare alle Organizzazioni Sindacali firmatarie ed agli organi competenti, una comunicazione scritta con raccomandata R.R. o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente i motivi dei licenziamenti, l'entità numerica dei lavoratori interessati e di quelli abitualmente occupati.

Le predette organizzazioni dei lavoratori potranno chiedere all'Associazione cui aderisce l'Azienda un incontro allo scopo di esaminare i motivi delle riduzioni di personale sulla base delle informazioni fornite dall'Azienda e le possibilità concrete ed attuali di evitarle in tutto od in parte, senza costituire, comunque, un carico improduttivo per l'Azienda.

L'incontro cui parteciperà un rappresentante dell'Associazione interessata dovrà essere effettuato entro i cinque giorni successivi a quello del ricevimento della richiesta delle OO.SS.

La procedura di cui al presente accordo dovrà comunque essere esaurita entro 15 giorni dal ricevimento delle comunicazioni di cui al secondo comma, fatta salva un'ulteriore proroga di quindici giorni concordata tra le parti.

Trascorso tale periodo, qualora non sia stato possibile pervenire ad un accordo, i licenziamenti avranno corso.

Il datore di lavoro, nella identificazione dei lavoratori da licenziare, dovrà tenere conto dei seguenti criteri in concorso tra loro: esigenze tecniche e produttive, carichi di famiglia, anzianità di servizio.

I lavoratori licenziati in violazione delle norme di cui al presente articolo, avranno diritto a titolo di risarcimento danni, ad una indennità corrispondente a n. 6 mensilità della normale retribuzione di cui all'articolo 41.

---

**ALLEGATO O**

---

**Convenzione per la riscossione dei contributi di assistenza contrattuale di cui all'articolo 61 del Vigente C.C.N.L.**

in data 11 aprile 1987

TRA

AssVigilanza - Associazione Nazionale Istituti di Vigilanza

E

la CISNAL SICUREZZA CIVILE

SI È CONVENUTO

che le quote di Contributo CO.AS.CO. a carico dei lavoratori saranno versate dai datori di lavoro sul C/C bancario n. 45296 intestato a Federazione FILCAMS - FISASCAT - UIL-TuCS, conto FIAMCLAF - Via Piemonte, 39/A, Roma, accesso presso la Banca Nazionale del Lavoro, filiale di Via Leonida Bissolati, Roma.  
Le quote di competenza dei datori di lavoro saranno versate secondo le modalità che verranno comunicate agli interessati dell'AssVigilanza.

ALLEGATO P

in data 11 aprile 1987

L'ASSVIGILANZA (Associazione Nazionale Istituti di Vigilanza)

e le Organizzazioni Sindacali FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL

Si danno reciprocamente atto che con le disposizioni contrattuali contenute nel C.C.N.L. dei dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata, in materia di straordinario, non hanno inteso superare la relativa disciplina legale modificando la sua decorrenza rispetto ai limiti delle 48 ore settimanale (8 giornaliere) fissati dalla legge e che la qualificazione di straordinario attribuita al lavoro supplementare eccedente il normale orario contrattuale di lavoro, e ricompreso nei detti limiti, è esclusivamente funzionale alla applicazione delle maggiorazioni previste, fermo restando ad ogni altro effetto la vigente disciplina legale.

ALLEGATO Q

ACCORDO NAZIONALE PER LA ISTITUZIONE  
DELLA COMMISSIONE NAZIONALE PER L'INQUADRAMENTO

Addì, 11 aprile 1987 in Roma

TRA

ASSVIGILANZA (Associazione Nazionale Istituti di Vigilanza)

E

la FILCAMS-CGIL  
FISASCAT-CISL  
UILTuCS-UIL

Fermo restando quanto previsto al titolo 2 dell'art. 3 del presente contratto, le parti convengono di istituire una commissione nazionale per l'inquadramento, la cui composizione sarà paritetica tra le parti firmatarie nella misura di n. 6 rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, firmatarie del presente contratto.

Tale commissione avrà il compito di sviluppare uno studio analitico delle questioni inerenti l'inquadramento del personale con particolare riferimento ai processi di modificazione derivanti da riorganizzazione e nuova tecnologia, al fine di determinare i presupposti per addivenire nel prossimo contratto ad una classificazione dei lavoratori adeguata alla realtà organizzativa del settore e più ancorata all'effettivo dato professionale.

ALLEGATO R

UNA TANTUM

TRA

ASSVIGILANZA (Associazione Nazionale Istituti di Vigilanza)

E

la FILCAMS-CGIL  
FISASCAT-CISL  
UILTuCS-UIL

In relazione al periodo di carenza contrattuale a tutto il personale in forza alla data stipulata del presente Contratto, che abbia almeno un anno di anzianità aziendale, verrà erogato un importo "una tantum" di L. 320.000 (trecentoventimila) lorde.

Tale importo verrà erogato con le seguenti modalità:

- L. 120.000 (centoventimila) lorde con la retribuzione del mese di maggio 1987;
- L. 100.000 (centomila) lorde con la retribuzione del mese di settembre 1987;
- L. 100.000 (centomila) lorde con la retribuzione del mese di novembre 1987.

Per i casi di anzianità minore l'importo verrà erogato "pro-quota".

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

Al personale in servizio con rapporto a tempo parziale, la erogazione avverrà con criteri di proporzionalità.

L'importo "una-tantum" di cui sopra non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale né del trattamento di fine rapporto.

Roma, 11 aprile 1987

Spett.le  
FISCAMS-CGIL  
FISASCAT-CISL  
UILTuCS-UIL

OGGETTO: C.C.N.L. dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata

La scrivente Associazione conferma quanto già convenuto con codeste OO.SS. durante le trattative per il rinnovo del C.C.N.L. in oggetto, per quanto riguarda il periodo di conservazione del posto in caso di malattia, e cioè che fino al 31/12/1987 per i casi di malattia in corso, gli Istituti di vigilanza applicheranno la norma del precedente C.C.N.L. del 6/5/1983

Distinti Saluti  
l'AssVigilanza

INDICE  
SISTEMATICO

INDICE SISTEMATICO

Titolo	Descrizione	Articolo	Pag
Titolo I	Validità e sfera di applicazione del contratto	1-2	3
Titolo II	Classificazione del personale	3	3
Titolo III	Assunzione	4	6
Titolo IV	Periodo di prova:		
	Capo 1° - Durata del periodo di prova	5	7
	Capo 2° - Risoluzione del rapporto di lavoro in periodo di prova	6	7
Titolo V	Apprendistato	7-8-9	7
Titolo VI	Orario di lavoro:		
	Capo 1° - Norme Generali	10-11	8
	Capo 2° - Part-Time	11 Bis-11 Ter	9
Titolo VII	Lavoro straordinario	12	10
Titolo VIII	Riposo settimanale e festività:		
	Capo 1° - Riposo settimanale	13	11
	Capo 2° - Festività nazionali e intrasettimanali	14-15	11
Titolo IX	Ferie	16-17-18	12
Titolo X	Assenze e congedi:		
	Capo 1° - Permessi	19	13
	Capo 2° - Assenze	20	14
	Capo 3° - Congedo matrimoniale	21	14
Titolo XI	Chiamata - richiamo alle armi e servizio civile	22-23-24	14
Titolo XII	Missione - Trasferita	25-26	15
Titolo XIII	Malattie	27-28-29-30-31	16
Titolo XIV	Infortuni	32-33-34	18
Titolo XV	Gravidanza e puerperio	35-36-37-38	19
Titolo XVI	Anzianità di servizio	39	21
Titolo XVII	Mutamento di mansioni	40	21
Titolo XVIII	Trattamento economico:		
	Capo 1° - Retribuzione normale	41	22
	Capo 2° - Salario unico nazionale (paga base tabellare conglobata)	42	22
	Capo 3° - Indennità di contingenza	43	23
	Capo 4° - Terzi elementi retributivi (congelamento)	44	23
	Capo 5° - Scatti di anzianità	45	24
	Capo 6° - Retribuzione di fatto	46	25

Titolo	Descrizione	Articolo	Pag
	Capo 7° - Modalità per il calcolo e la corresponsione della retribuzione	47-48	25
	Capo 8° - Paga giornaliera e oraria	49	26
	Capo 9° - Maggiorazioni per lavoro: Festivo - straordinario	50	26
Titolo XIX	Mensilità supplementari (13° e 14°)	51	27
Titolo XX	Indennità di cassa - divisa ed equipaggiamento - rinnovi: Decreto G.G. - Porto d'armi - Tiro a segno:		
	Capo 1° - Indennità di cassa	52	28
	Capo 2° - Divisa ed equipaggiamento	53	28
	Capo 3° - Rinnovi: Decreto G.G. - Porto d'armi - Tiro a segno	54	28
Titolo XXI	Risoluzione del rapporto di lavoro:		
	Capo 1° - Recesso	55	29
	Capo 2° - Preavviso	56	29
	Capo 3° - Licenziamento per giusta causa	57	30
	Capo 4° - Trattamento di fine rapporto	58	30
Titolo XXII	Norme disciplinari	59	32
Titolo XXIII	Commissione paritetica nazionale:		
	Capo 1° - Composizione e compiti	60	34
	Capo 2° - Contributi di assistenza contrattuale (CO.AS.CO.)	61	34
	Capo 3° - Versamento dei contributi associativi sindacali	62	35
Titolo XXIV	Conciliazione delle controversie	63	35
Titolo XXV	Diritti sindacali:		
	Capo 1° - Permessi retribuiti per lavoratori dirigenti sindacali, provinciali e nazionali	64	36
	Capo 2° - Permessi retribuiti per dirigenti R.S.A.	65	36
	Capo 3° - Diritto di affissione	66	37
	Capo 4° - Permessi non retribuiti	67	37
	Capo 5° - Referendum	68	37
	Capo 6° - Assemblee	69	37
	Capo 7° - Delegato aziendale	70	38
	Capo 8° - Consiglio dei delegati	71	38
Titolo XXVI	Diritto allo studio:		
	Capo 1° - Permessi retribuiti per frequenza di corsi di studio (150 ore)	72	39
	Capo 2° - Permessi retribuiti a lavoratori studenti per esami	73	40
Titolo XXVII	Contrattazione integrativa a livello provinciale:		
	Capo 1° - Contrattazione integrativa locale a materie demandate	74	40
	Capo 2° - Indennità speciali	75-76	41
Titolo XXVIII	Norme speciali per produttori ed esattori	77	42

Titolo	Descrizione	Articolo	Pag
Titolo XXX	— Diritti di informazione:		
	Capo 1° - Relazioni sindacali - diritti di informazione .....	78	43
	Capo 2° - Formazione professionale .....	79	43
Titolo XXX	— Distribuzione contratto .....	80	44
Titolo XXXI	— Decorrenza e durata del contratto .....	81	44
Allegato A	— Tabella salario unico nazionale (paga base tabellare conglobata) .....	—	45
Allegato B	— Accordo nazionale 16.4.1987 per la unificazione del punto di contingenza .....	—	46
Allegato C	— Anticipazione sull'indennità di anzianità .....	—	48
Allegato D	— Disciplina del trattamento di fine rapporto e norme in materia pensionistica .....	—	48
Allegato E	— Lettera di adesione alla estensione dell'accordo 22/1/1983 per la decorrenza del nuovo punto di contingenza .....	—	54
Allegato F	— Accordo nazionale 20.5.1977 per la conciliazione delle vertenze .....	—	55
Allegato G	— Legge 15.7.1988 n. 604 (norme sui licenziamenti individuali - Giusta causa .....	—	56
Allegato H	— Legge 20.5.1970, 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento .....	—	58
Allegato I	— Priorità per la concessione di anticipazioni del trattamento di fine rapporto .....	—	71
Allegato L	— Formazione professionale .....	—	74
Allegato M	— Contratto di formazione e lavoro .....	—	75
Allegato M/1	— Fac-simile progetto formazione e lavoro .....	—	76
Allegato M/2	— Fac-simile delle modalità di formazione delle G.P.G. ....	—	77
Allegato M/3	— Tabelle qualifica di assunzione per giovani con contratto di formazione lavoro .....	—	78
Allegato N	— Accordo nazionale sui licenziamenti collettivi .....	—	78
Allegato O	— Convenzione per la riscossione dei contributi di assistenza contrattuale .....	—	79
Allegato P	— Accordo ore straordinarie .....	—	80
Allegato Q	— Accordo Nazionale per la istituzione della commissione .....	—	80
Allegato R	— Una tantum .....	—	81
	Indice sistematico .....	—	84
	Sommario alfabetico - analitico .....	—	88

## SOMMARIO ALFABETICO - ANALITICO

SOMMARIO ALFABETICO - ANALITICO

	Pag.
Accertamenti sanitari (v. visite mediche).....	6-16
Affissione - diritto di.....	37
Anzianità:	
— di servizio.....	21
— indennità di.....	30
— scatti di.....	24
Apprendistato.....	7
Assemblee.....	37
Assenze e congedi.....	13
Assicurazione collettiva infortunio.....	18
Assunzione.....	6
Cassa - indennità di.....	28
Chiamata - richiamo alle armi e servizio civile.....	14
Classificazione del personale.....	3
Commissione paritetica nazionale.....	34
Congedo matrimoniale.....	14
Conservazione del posto in infortunio.....	18
• Conservazione del posto in malattia.....	16
Consiglio dei delegati.....	38
Contingenza: (v. anche retribuzione).....	
— indennità di.....	23
— unificazione punto (v. allegato B).....	46
Contrattazione integrativa a livello provinciale.....	40
Contratto:	
— decorrenza.....	44
— distribuzione.....	44
— durata.....	44
— sfera di applicazione.....	3
— validità.....	3
Contributi di assistenza contrattuale (CO.AS.CO.).....	34
• Controllo malattie (v. visite mediche).....	16
Controversie - conciliazioni (v. anche allegato F - pag. 55) e commissione paritetica nazionale	35
Decorrenza del contratto (v. contratto).....	
Decreto di guardia particolare giurata.....	28
Delegato aziendale.....	38
Dimissioni.....	29
Dirigenti sindacali.....	27
Diritti d'informazione (v. informazione).....	43

	Pag.
Diritti sindacali.....	36
Diritto allo studio: 150 ore.....	39
Disciplina (v. norme disciplinari).....	
Distribuzione contratto (v. contratto).....	
Divisa ed equipaggiamento.....	28
Documenti per l'assunzione (v. assunzione).....	
Durata del contratto (v. contratto).....	
Equipaggiamento (v. divisa ed equipaggiamento).....	
Esattori.....	42
Ferie.....	12
Festività nazionali ed infrasettimanali.....	11
Giusta causa (v. anche risoluzione del rapporto di lavoro e - Legge 15 Luglio 1966 n. 604 - allegato G - Pag. 56).....	30
Gravidanza e puerperio.....	19
Indennità anzianità (v. anzianità).....	
Indennità contingenza (v. contingenza).....	
• Indennità malattie: anticipazione.....	16
Indennità presenza per il personale del ruolo amministrativo.....	41
Indennità sostitutiva di preavviso (v. risoluzione del rapporto di lavoro).....	
Indennità speciali.....	41
Indennità trasferta (v. anche missione - trasferta).....	15
Informazioni - diritti di.....	43
Infortuni (v. anche assicurazione collettiva infortuni).....	18
Lavoro festivo (v. retribuzione).....	
Lavoro normale.....	9
Lavoro straordinario (v. straordinario).....	10
Licenziamento per giusta causa (v. giusta causa).....	
Livelli (v. classificazione del personale - v. anche passaggi di livello).....	3-22
Maggiorazioni retributive (v. retribuzione).....	
• Malattie.....	16
Mansioni - mutamento di.....	21
Maternità (v. gravidanza e puerperio).....	19
Matrimonio (v. congedo matrimoniale).....	14
Mensilità supplementari (13 <sup>a</sup> e 14 <sup>a</sup> ).....	27
Missione - trasferta.....	15
Mutamento di mansioni (v. mansioni).....	21
Norme disciplinari.....	32
Obiettori di coscienza (v. chiamata - richiamo alle armi e servizio civile).....	14
Orario di lavoro contrattuale:	
— giornaliero e settimanale.....	8
— mensile.....	23-26

	Pag.
— permessi di conguaglio .....	9
— sistema di riposi 5+1 .....	8
Paga base tabellare conglobata (v. retribuzione) .....	
Paga: giornaliera ed oraria (v. retribuzione) .....	
Passaggi di livello (v. mutamento di mansioni) .....	
Permessi di conguaglio (v. orario di lavoro) .....	
Permessi lavoratrici madri (v. anche gravidanza e puerperio) .....	20
Permessi sindacali:	
— non retribuiti .....	37
— retribuiti .....	36
— per lavoratori studenti (v. studenti) .....	
Porto d'armi .....	28
Preavviso (v. risoluzione del rapporto di lavoro) .....	
Produttori .....	42
Prova - periodo di .....	7
Quattordicesima mensilità (v. mensilità supplementari) .....	
Rappresentanze sindacali aziendali .....	36
Recesso: del rapporto di lavoro (v. risoluzione rapporto di lavoro) .....	
Referendum .....	37
Retribuzione:	
— di fatto .....	25
— giornaliera ed oraria .....	26
— indennità di contingenza .....	23
— maggiorazioni per lavoro: festivo - straordinario .....	26
— modalità per calcolo e corresponsione .....	25
— normale .....	22
— salario unico nazionale mensile (paga base tabellare conglobata) .....	22
— scatti di anzianità .....	24
tabella A del salario unico nazionale (paga base tabellare conglobata) .....	45
— terzi elementi retributivi (congelamento) .....	23
Richiamo alle armi (v. chiamata alle armi) .....	
Riposo settimanale (v. anche orario di lavoro) .....	11
Risoluzione del rapporto di lavoro:	
— recesso .....	29
— preavviso .....	29
— per giusta causa .....	30
— in periodo di prova .....	7
Ruolo del personale amministrativo (v. classificazione del personale) .....	
Ruolo del personale tecnico-operativo (v. classificazione del personale) .....	
Salario unico nazionale (v. retribuzione e tabella A) .....	
Scatti di anzianità (v. anzianità e retribuzione) .....	

	Pag.
Servizio civile (v. chiamata - richiamo alle armi) .....	
Servizio militare (v. chiamata - richiamo alle armi) .....	
Sfera di applicazione del contratto (v. contratto) .....	
Statuto dei lavoratori (Legge 20 maggio 1970 n. 300 - v. allegato H) .....	58
Straordinario: definizione lavoro straordinario (v. anche retribuzione) .....	10
Studenti (lavoratori studenti - v. anche diritto allo studio) .....	39
Tabella A del salario unico nazionale (v. anche retribuzione) .....	45
Tassa tiro a segno .....	28
Terzi elementi retributivi (v. retribuzione) .....	
Trasferta - indennità di - (v. anche missione) .....	15
Trattamento economico (v. anche retribuzione) .....	22
Tredicesima mensilità (v. mensilità supplementari) .....	27
Unificazione punto di contingenza - accordo nazionale - (v. contingenza) .....	
Validità del contratto (v. contratto) .....	
▲ Visite mediche:	
— pre-assunzione .....	6
— di controllo malattie .....	16