

Testo Ufficiale

edito dalle Organizzazioni
Sindacali stipulanti

ANIVP

ASSVIGILANZA

FILCAMS-CGIL

FISASCAT-CISL

UILTuCS-UIL

Contratto
Collettivo
Nazionale di
Lavoro

per i Dipendenti
da Istituti di
Vigilanza Privata

Siglato il 21 Dicembre 1995

Validità
dal 1 Ottobre 1995
al 30 Settembre 1999

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

TRA

ANIVP - Associazione Nazionale fra Istituti di Vigilanza Privata - rappresentata dal Presidente della Commissione Sindacale Comm. Cosimo RACCO, dall'Avv. Giuseppe MENEGAZZI e dall'Avv. Fabrizio PROIETTI.

e **ASSVIGILANZA - Associazione Nazionale fra Istituti di Vigilanza Privata** - rappresentata dall'Avv. Claudio MORO e dall'Avv. Giampiero BASILE.

E

FILCAMS-CGIL - Federazione Italiana Lavoratori Commercio Turismo e Servizi - rappresentata dal Segretario Generale Sig. Aldo AMORETTI e dal Segretario Nazionale Sig. Manlio MAZZIOTTA;

FISASCAT-CISL - Federazione del Commercio Turismo e Servizi - rappresentata dal Segretario Generale Sig. Gianni BARATTA e dal Segretario Nazionale Sig. Mario MARCHETTI;

UILTuCS-UIL - Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi - rappresentata dal Segretario Generale Sig. Raffaele VANNI e dal Segretario Nazionale Sig. Parmenio STROPPA,

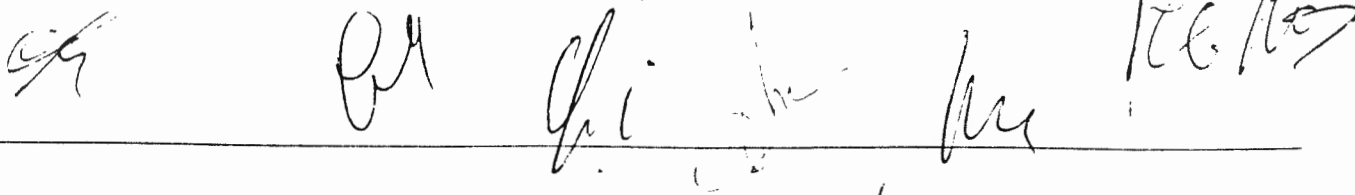
VISTO

Il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del 1° marzo 1991

Oggi 21 Dicembre 1995 , in Roma

SI E' STIPULATO

il presente Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per i Dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata, composto da XI Titoli, 99 articoli e 17 Allegati, letti, approvati e sottoscritti.



PREMESSA

Nel rispetto dello spirito del Protocollo del 23 luglio 1993 sulla politica dei redditi e dell'occupazione e sugli assetti contrattuali, le parti, con la definizione del presente contratto hanno inteso creare le condizioni per un rafforzamento delle relazioni sindacali per lo sviluppo ad ogni livello di un confronto corretto e costruttivo.

Le parti quindi, auspicando che le future relazioni sindacali siano improntate alla reciproca comprensione delle rispettive esigenze, confermano l'intendimento di realizzare tale obiettivo attraverso una politica di conoscenza e di interventi, anche congiunti, nella realtà del settore, funzionale a rimuovere ogni ostacolo che si frapponga al necessario sviluppo del settore stesso.

In tale prospettiva appare ineludibile l'esigenza di una corretta e realistica visione del ruolo della vigilanza privata e della individuazione delle problematiche che la riguardano, specie nel delicato momento economico che attualmente attraversa il Paese.

Le parti concordano pertanto di ritenere prioritaria la necessità di portare a soluzione le problematiche relative al rilascio delle licenze, ai ritardi nelle concessioni e nei rinnovi dei decreti, nonché quelle relative al fenomeno emergente di indebite occupazioni di consistenti quote del mercato della vigilanza da parte di anomale tipologie di servizi e di figure imprenditoriali estranee al settore, e quindi a forme di attività concorrenziali incentrate sul dato meramente economico anziché su quello tecnico e qualitativo.

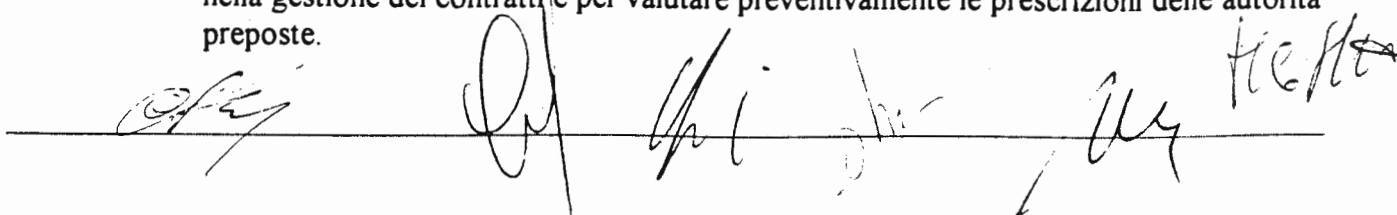
Auspicano all'uopo l'intervento di una disciplina legale adeguata ed omogenea su tutto il territorio nazionale, nonché l'impegno da parte delle competenti Autorità ad un controllo sempre più attento.

Ritengono inoltre necessario individuare iniziative comuni tese a definire una specifica collocazione del settore della vigilanza privata ai fini della fiscalizzazione degli oneri sociali.

Le parti inoltre convengono sulla opportunità di una corretta gestione di tutti gli strumenti contrattuali allo scopo di fornire adeguate e tempestive risposte alle succitate esigenze del settore che consentano il naturale evolversi del rapporto di lavoro.

Riconoscono che presupposto necessario per realizzare quanto sopra delineato, sia il rispetto di tutte le norme del contratto nazionale e degli integrativi interaziendali provinciali ed in tal senso ne recepiscono l'applicazione automatica nei confronti di tutti i propri aderenti.

Ravvisano, infine, la opportunità che le relazioni sindacali debbano essere esercitate in tutto il contesto territoriale nazionale anche con l'impegno a sollecitare l'autorità prefettizia a promuovere momenti istituzionali di confronto con i rappresentanti territoriali delle parti sociali firmatarie del presente contratto, sulle problematiche della vigilanza privata nel territorio, per evitare interferenze improprie nella gestione dei contratti per valutare preventivamente le prescrizioni delle autorità preposte.



Convengono che gli impegni e gli orientamenti oggetto della presente premessa siano coordinati e gestiti dalla Commissione Paritetica Nazionale.

Le parti inoltre convengono sulla opportunità di una corretta gestione di tutti gli strumenti contrattuali allo scopo di fornire adeguate e tempestive risposte alle succitate esigenze del settore che consentano il naturale evolversi del rapporto di lavoro.

Enti Bilaterali

Allo scopo di perseguire gli obiettivi sopra individuati, le Parti convengono di istituire a livello centrale ed a quello territoriale, organismi paritetici (Enti Bilaterali).

Formazione Professionale

Le parti convengono sulla necessità di incrementare e migliorare la 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 provvederanno a regolamentare la materia.

Pari Opportunità

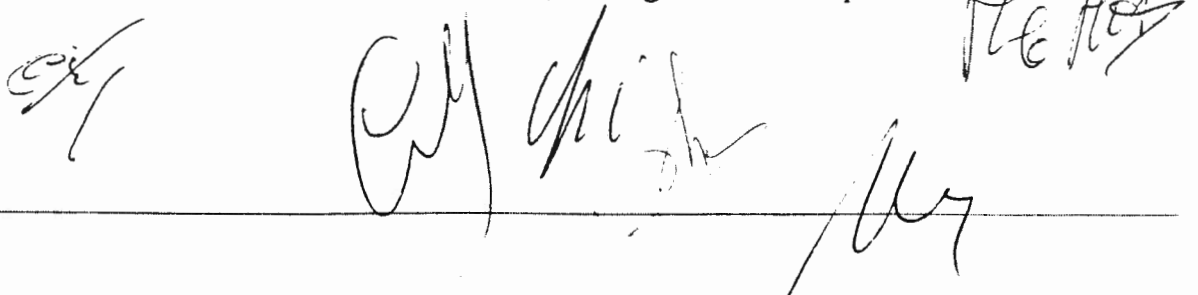
Le Parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione della raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984 n. 635 e della Legge di recepimento 10 aprile 1991 n. 125 e delle successive modificazioni e/o integrazioni in tema di parità uomo-donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo - donna anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici.

Entro il 30 giugno 1996, verrà costituito un gruppo paritetico di lavoro per le pari opportunità con il compito di:

- 1) svolgere attività di studio e di ricerca ai vari livelli, anche al fine di acquisire elementi conoscitivi per analizzare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore;
- 2) verificare la legislazione vigente e le esperienze in materia, anche confrontandole con la situazione degli altri settori a livello nazionale e con le altre situazioni nei Paesi della Comunità Europea;
- 3) predisporre schemi di progetti di "Azioni Positive".

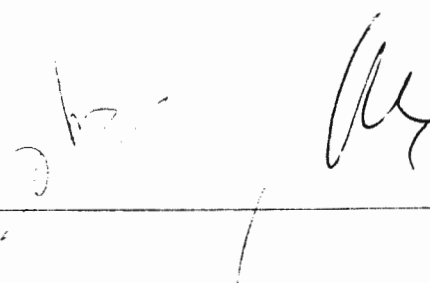
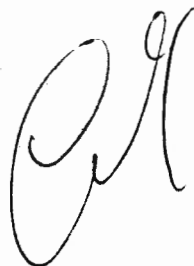
L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle organizzazioni stipulanti il contratto nazionale, dei quali le parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per la fruizione dei benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

Il gruppo di lavoro di cui al presente articolo si riunirà di norma trimestralmente ed annualmente riferirà sull'attività svolta, alle organizzazioni stipulanti.



Previdenza integrativa

Le parti concordano di esaminare le tematiche connesse all'istituzione di un sistema di previdenza complementare volontaria adeguata alle esigenze dei lavoratori e delle aziende. In attesa del completamento della regolamentazione applicativa del D.L.G.S. n. 124/93 e successive modifiche, verrà insediata entro il 30 aprile 1996 una Commissione Paritetica che ne esaminerà le varie problematiche, compresa la determinazione dell'aliquota del T.F.R. da utilizzare ai fini della Previdenza Integrativa nonché l'assistenza sanitaria, nell'ambito di un apposito accordo in materia.



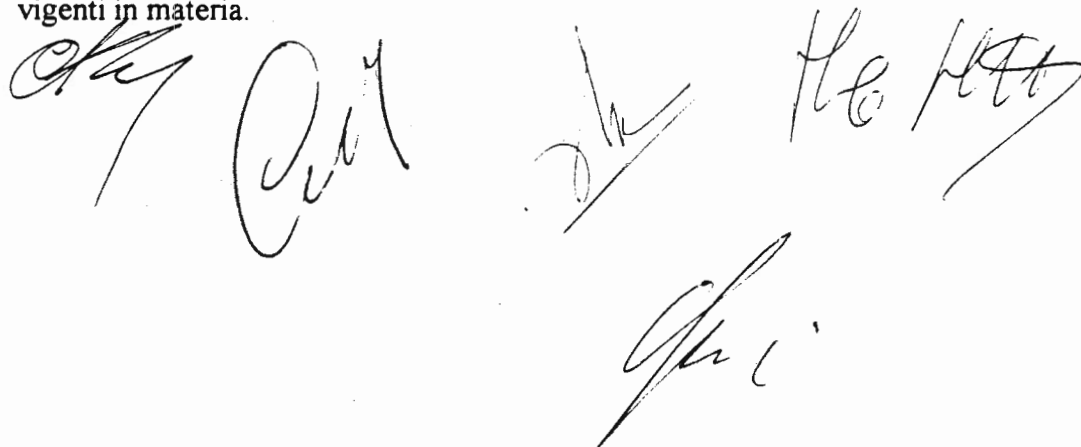
TITOLO I - Validità e sfera di applicazione**Art. 1**

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, il rapporto di lavoro 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 ed inscindibile, sostituisce ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi, accordi speciali, usi e consuetudini anche locali.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

The image shows five handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains four signatures, and the bottom row contains one signature centered below the others. The signatures are stylized and cursive, typical of legal documents.A single handwritten signature in black ink, located in the lower right quadrant of the page. It is a stylized, cursive signature.

TITOLO II - Relazioni Sindacali

CAPO I° Livello Nazionale

Art. 3 - Diritti di informazione

Le Parti, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive distinte responsabilità degli Imprenditori e delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, convengono quanto segue:

1) le Associazioni Datoriali forniranno 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 e 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 a seguito di modificazioni tecnologiche ed alle eventuali implicazioni professionali;
- c) iniziative di aggiornamento della professionalità;
- d) andamento occupazionale generale e articolato per settore di attività (zona, banche, tele allarmi, ecc.);
- e) stato delle relazioni sindacali a livello territoriale;

2) saranno oggetto di esame congiunto tutti gli aspetti inerenti a modifiche del vigente assetto legislativo, particolarmente in ordine all'evoluzione del settore, al fine di una maggiore efficienza e funzionalità del servizio ed alla elevazione morale e professionale dei lavoratori.

Le Parti pertanto, anche sulla base di specifico esame sulle materie di cui sopra, convengono di dotarsi di strumenti atti al conseguimento dei fini di cui alla premessa al presente contratto.

Commissione paritetica nazionale

Art. 4 - Composizione

È istituita la Commissione Paritetica Nazionale composta da sei membri effettivi, di cui tre designati dalle Associazioni degli Istituti di Vigilanza Privata 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 presso le Associazioni Datoriali. Le istanze di convocazione della Commissione devono essere rivolte alla Segreteria, la quale provvederà ad indire la riunione entro quindici giorni.

La Commissione dovrà decidere le controversie portate al suo esame entro trenta giorni dal ricevimento dell'istanza di convocazione e per tutta la durata della procedura di conciliazione delle controversie (trenta giorni), 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.

Art. 5 - Compiti

La Commissione Paritetica Nazionale 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 Sindacali locali, o da singoli Istituti, aderenti alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto.

Art. 6 - Contributi di assistenza contrattuale (CO.AS.CO.)

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 paritetico di assistenza contrattuale (CO.AS.CO) per il tramite di un istituto bancario, le cui modalità sono definite nella convenzione di cui agli allegati "L" e "M".

Il contributo é fissato nella misura dello 0,20% della paga tabellare conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per 14 mensilità ed é così ripartito:

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

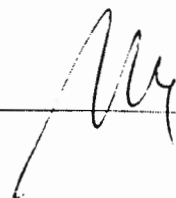
Sono tenuti al versamento del contributo di assistenza contrattuale tanto il datore di lavoro che i rispettivi dipendenti.

Le quote di contributo a carico dei lavoratori saranno mensilmente versate dai datori di lavoro, unitamente a quelle a proprio carico, secondo i criteri contenuti nelle apposite convenzioni allegate.

Le somme riscosse con il versamento del contributo di cui al presente articolo saranno ripartite secondo i criteri e le modalità che saranno concordati tra le Parti firmatarie del presente contratto.

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 si applica.

I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei dipendenti il contenuto del presente articolo.



Capo 2° Livello territoriale**Art. 7 - Diritti di informazione**

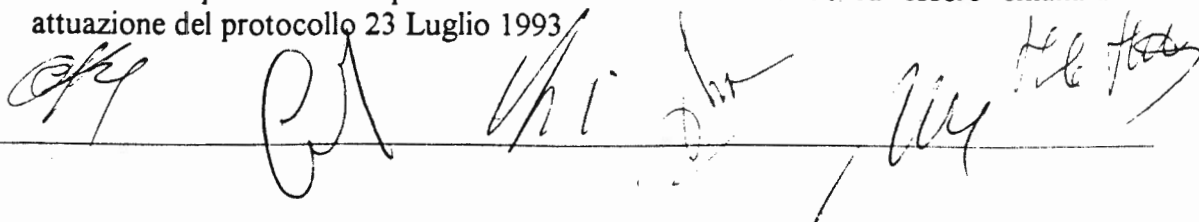
Le Associazioni Datoriali forniranno annualmente, di norma entro il primo semestre, alle strutture sindacali territoriali regionali e provinciali facenti capo alle OO. SS. nazionali firmatarie del presente contratto, e su richiesta delle stesse, informazioni riguardanti i punti di cui all'art. 3 lettere a), b), c) e d), ed eventuali processi di trasformazione in atto localmente, per i riflessi sui livelli occupazionali.

Art. 8 - Contrattazione Integrativa locale e materie demandate

È ammessa - 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 riguardare esclusivamente le seguenti materie:

- a) turni giornalieri di lavoro e nastri orari; rotazione del personale tra i vari tipi di servizio;
- b) tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori secondo le vigenti disposizioni di legge;
- c) inserimento di eventuali nuove qualifiche non previste dalla classificazione nazionale del personale;
- d) corsi di addestramento, qualificazione e aggiornamento professionale per il personale dipendente da Istituti di Vigilanza Privata;
- e) disciplina delle voci retributive relative al Terzo Elemento o elemento aggiuntivo avente la stessa natura - ove esistenti - ed alle eccedenze, eventualmente presenti a livello locale, delle indennità di cui al successivo art. 39;
- f) rimborsi spese per divisa, equipaggiamento e altri mezzi e gli strumenti di proprietà del lavoratore, ove ne siano prescritte l'adozione e l'uso da parte del datore di lavoro, e sempre che non siano forniti dallo stesso al dipendente;
- g) rimborsi spese di cui all' art. 57;
- h) indennità di cassa o maneggio denaro, di cui all'art. 72;
- i) sistemi di flessibilità anche in relazione al recupero delle quote di orario normale di lavoro non lavorate.
- l) premio di produzione che dovrà essere correlato agli incrementi di produttività, di competitività, di qualità e di redditività e legato a specifici parametri oggettivi propri del settore. Le erogazioni di cui al presente punto devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo-previdenziale previsto dalla normativa che dovrà essere emanata in attuazione del protocollo 23 Luglio 1993



Gli importi corrispondenti al suddetto premio sono variabili, non predeterminati e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e/o contrattuale ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

In occasione della contrattazione di secondo livello, le cui piattaforme non potranno essere presentate prima della costituzione della RSU in tutte le aziende operanti sul territorio specifico e, in mancanza, non prima del 1° ottobre 1996, per un periodo di tre mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa e comunque fino a tre mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di normalità sindacale con esclusione del ricorso ad agitazioni.

Le parti si danno atto che la contrattazione integrativa nel rispetto di quanto previsto al punto 3) del capitolo assetti contrattuali del Protocollo del 23 luglio 1993, che si intende integralmente richiamato, non potrà avere per oggetto materie già definiti in altri livelli di contrattazione e 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.

Art. 9 - Quota Integrativa Territoriale

La quota integrativa territoriale (Qu.I.T.) ex art. 9 punto h) del CCNL 1° Marzo 1991, assume il carattere di erogazione diretta ex CCNL nella misura di L. 52.000 per tutto il territorio nazionale.

Nelle realtà locali ove non ne sia stata contrattualmente prevista l'erogazione o la stessa sia stata definita in misura inferiore rispetto alle L. 52.000 mensili, essa verrà corrisposta o integrata con decorrenza da stabilire a livello territoriale e con le seguenti misure:

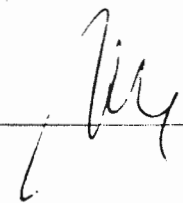
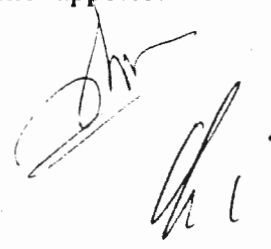
L. 12.000

L. 20.000

L. 20.000.

In ogni caso l'intero ammontare della Qu.I.T. dovrà essere erogato il 1° ottobre 1998.

Resta confermato che la Qu.I.T. è computabile ai soli fini del calcolo delle ferie, della 13^a mensilità e del trattamento di fine rapporto.



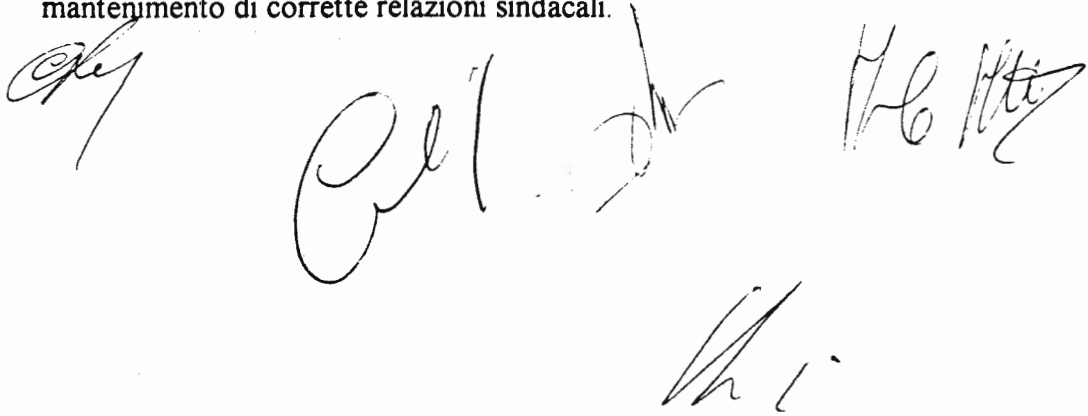
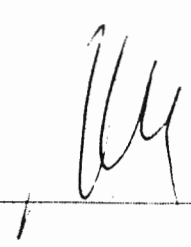
Capo 3° Livello aziendale**Art. 10 - Diritti di informazione**

Gli Istituti di Vigilanza forniranno a richiesta delle strutture sindacali, di norma semestralmente, nei limiti della opportuna e necessaria riservatezza, informazioni sulle prospettive aziendali e su eventuali programmi di investimenti tecnologici.

Le strutture sindacali verranno informate inoltre:

- sulla consistenza degli organici;
- sulle varie tipologie dei servizi;
- sulla organizzazione del lavoro e programmi di ferie.

In detto incontro le Parti, fermo restando l'autonomia decisionale e gestionale dell'Istituto, esprimeranno le proprie valutazioni su quanto sopra, improntandole al mantenimento di corrette relazioni sindacali.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. There are three distinct signatures at the top, followed by a set of initials 'Mi' below them. The handwriting is cursive and somewhat stylized.A single handwritten signature in black ink, located at the bottom right of the page. It is a cursive signature, possibly starting with 'M' or 'U'.

TITOLO III - Attività Sindacali

Art. 11 Dirigenti Sindacali nazionali e provinciali e delle R.S.U.

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 categorie firmatarie del presente contratto;
- b) di rappresentanze sindacali unitarie costituite ai sensi dell'accordo sulle R.S.U. (allegato "A")

L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali deve essere comunicata dalla OO.SS. di appartenenza per iscritto con lettera raccomandata al datore di lavoro e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro.

Il mandato di delegato aziendale di cui al successivo art. 17 e di dirigente sindacale di cui alla lettera b) del 1° comma del presente articolo, conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

Art. 12 - Permessi retribuiti

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

Le Parti si danno atto della necessità, ai fini del corretto svolgersi del rapporto sindacale, che le nomine vengano effettuate sulla base di effettive esigenze.

I dirigenti delle rappresentanze sindacali unitarie di cui alla lettera b) del precedente art. 11 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Il diritto riconosciuto spetta a:

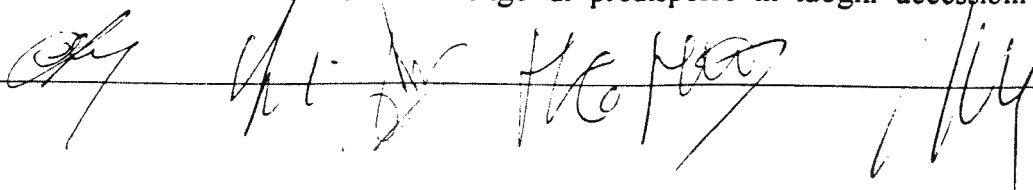
- a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale negli istituti che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) un dirigente ogni 300 e frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale negli istituti che occupano fino a 3000 dipendenti.

I permessi di cui al presente articolo saranno pari a dodici ore mensili nelle aziende di cui alla lettera b); 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 presente articolo, deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima.

Art. 13 - 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. 14 - Permessi non retribuiti

I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente art. 11 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.

Art. 15 - Referendum

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, sia generali che di categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti dalla R.S.U. o dalla R.S.A. tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale o alla categoria interessata.

Art. 16 - Assemblee

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, oppure delle strutture territoriali di queste ultime.

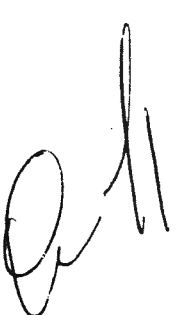
La convocazione sarà comunicata alla Direzione entro la fine dell'orario di lavoro del secondo giorno antecedente la data di effettuazione e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

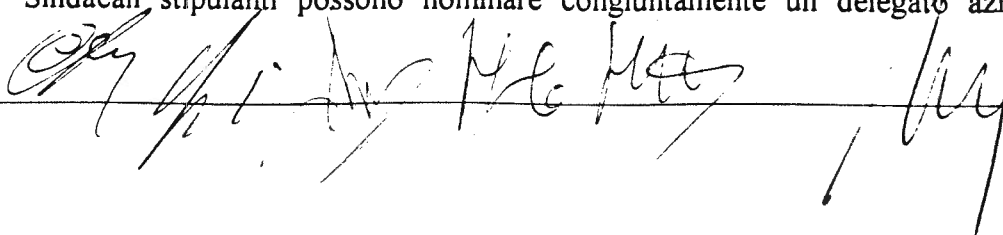
Le riunioni potranno essere tenute fuori dall'orario di lavoro nonché, entro il limite di 13 ore annue, regolarmente retribuite, durante l'orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze di servizio.

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

Art. 17 - Delegato aziendale

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 i 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).

Il mandato di delegato aziendale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

Art. 18 - Norme Generali

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) ed all'Accordo R.S.U. (allegato A).

Sino alla costituzione della R.S.U. continuano a trovare applicazione le norme del CCNL 1° Gennaio 1991 riferite alle rappresentanze sindacali aziendali, anche per le nuove diverse attribuzioni di cui al Decreto Legislativo 19 settembre 1994 n. 626 ed eventuali successive modifiche.

Art. 19 - Contributi Associativi Sindacali

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 tabellare conglobata per 14 mensilità.

La delega conterrà l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale alla quale l'Istituto dovrà versarlo.

L'impegno assunto dal lavoratore con la lettera di delega, riguarda anche ogni eventuale variazione 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 e, in mancanza di questo, alla rispettiva Organizzazione Sindacale Nazionale.

Capo 10° D.L. 626/94 - Sicurezza sul lavoro

Art. 20 - Sicurezza sul Lavoro

Viene confermata la centralità del CCNL in merito alle soluzioni che verranno individuate, e alle metodologie riguardanti le relazioni sindacali relative alla applicazione del Decreto Legislativo 19 settembre 1994 n. 626 e delle eventuali successive modifiche, che saranno oggetto di specifico accordo che farà parte integrante del presente CCNL.

Art. 21 - Organismi Paritetici

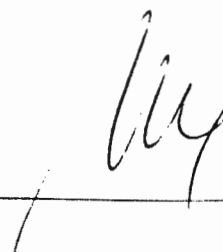
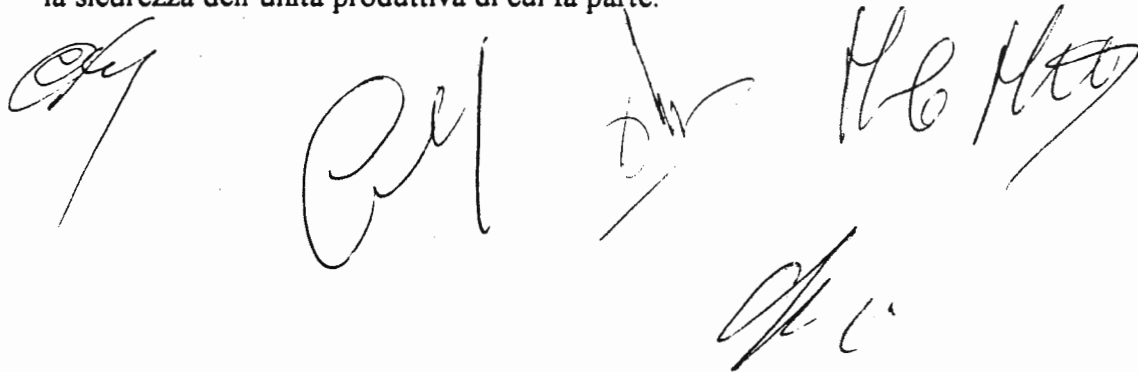
Ai sensi dell'art. 20 del Decreto Legislativo 19 settembre 1994 n. 626, viene assegnato alla Commissione Paritetica Nazionale il compito di orientare e promuovere iniziative formative nei confronti dei lavoratori.

Qualora dette iniziative dovessero essere a livello generale, sarà direttamente la Commissione Paritetica Nazionale a definire le modalità d'intervento.

Art. 22 - Rappresentante dei lavoratori

Il rappresentante dei lavoratori verrà designato all'interno della RSU che, per la specifica funzione di interesse sia dei lavoratori che dell'azienda, godrà di un monte ore di permesso retribuito oltre quelle previste dall'art. 12, da utilizzarsi ai fini del Decreto Legislativo 19 settembre 1994 n. 626, e successive modifiche, secondo quanto concordato nell'accordo che, quale allegato, farà parte integrante del presente contratto.

Per quei locali che fungono da semplice recapito i cui preposti non godono di una propria autonomia amministrativa e operativa si farà riferimento al rappresentante per la sicurezza dell'unità produttiva di cui fa parte.



TITOLO IV - Classificazione del Personale

Capo 1° Norme Generali

Art. 23 - Classificazione

In relazione alle peculiarità e caratteristiche degli Istituti di vigilanza privata, i lavoratori sono classificati nei due seguenti ruoli:

RUOLO DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO

Quadri

Dipendenti amministrativi con delega di autonoma iniziativa, decisione e discrezionalità di poteri.

Primo livello super

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

Primo livello

Capi uffici: Personale, Cassa, Contabilità, Centro meccanografico, Esazione e/o produzione, Cassieri principali.

Secondo livello

Contabili con mansioni di concetto - Primanotisti di contabilità - Segretari di concetto, Programmatori E.D.P., Corrispondenti di concetto, Consegnatari di magazzino con responsabilità amministrativa.

Terzo livello super

Interpreti e traduttori.

Terzo livello

Contabili, Addetti all'ufficio personale, commerciale e statistico, Stenodattilografi, Fatturisti, Archivisti, Operatori EDP.

Quarto livello super

Impiegati e/o contabili d'ordine che operino anche con l'ausilio di terminali.

all

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Quarto livello

Addetti all'inserimento dati informativi, Centralinisti con mansioni complementari di Segreteria.

Quinto livello

Dattilografi, Centralinisti, Addetti al magazzino.

Sesto livello

Fattorini, Uscieri.

RUOLO DEL PERSONALE TECNICO-OPERATIVO***Quadro***

Dipendenti tecnici-operativi con delega di autonoma iniziativa, decisione e discrezionalità di poteri.

Primo livello super

Comandanti e Vice Comandanti del Corpo, Maggiori (detti anche ispettori di zona).

Primo livello

Ispettori Capi Servizio o Comandanti di Zona (Capitani).

Secondo livello

Ispettori di Servizio, Aiutanti di zona (Tenenti e Sottotenenti).

Terzo livello super

Capi reparto, Capi servizio, Marescialli con effettive funzioni di comando, Capi Officina, Capi centrale operativa, Capi sala conta con più di cinque addetti per turno o con almeno 18 addetti complessivamente.

Terzo livello

Capi Squadra, Capi Turno, Capi Zona, Capi Posto, Capi Sezione, Operatore unico di centrale operativa con autonomia decisionale; Operai specializzati (meccanici, carrozzieri, elettrauti) Marescialli, Brigadieri, Vice Brigadieri; Sergenti Maggiori, sergenti.

Quarto livello super

Caporalmaggiori, Caporali, Appuntati, Vigili addetti al piantonamento fisso che in via continuativa e prevalente svolgono anche compiti di sicurezza inerenti a sistemi computerizzati e gestiscono strumenti di controllo tecnologicamente avanzati, previsti dai capitolati d'appalto.

Quarto livello

Vigili, Addetti sala conta, Meccanici qualificati.

Quinto livello

Vigili per i primi 24 mesi di servizio.,meccanici.

Sesto livello

Aiuto meccanico.

Il vigile all'atto dell'assunzione é inquadrato al V° livello e vi rimane per i primi 24 mesi di servizio.

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 periodo di permanenza nel V° livello.

Il lavoratore assunto al V° e VI° livello per i primi 24 mesi di servizio percepirà la normale retribuzione di cui all'art.60 e le indennità di cui all'art. 39.

Ai vigili di IV° e V° livello che svolgono le funzioni di Capo macchina nei servizi di scorta-trasporto valori, verrà corrisposta un'indennità pari a L. 700 per ogni ora di effettivo svolgimento della funzione stessa, che assorbe sino a concorrenza, ogni eventuale analogo trattamento già in atto, e non è computabile ai fini di alcun altro istituto contrattuale.

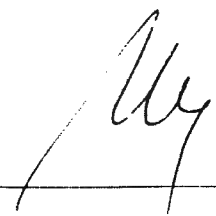
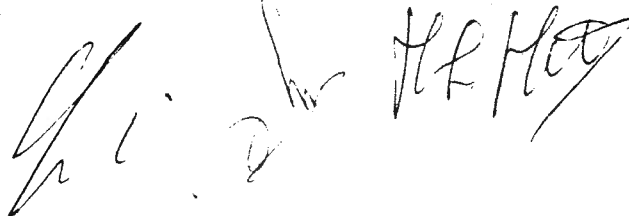
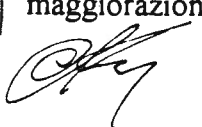
Fatte salve le condizioni di miglior favore in atto alla data di stipula del presente contratto:

a) al vigile inquadrato ad un livello inferiore al IV° super, che svolge attività di operatore adibito alla centrale operativa, oltre alla normale retribuzione prevista per il livello di appartenenza sarà riconosciuta una indennità oraria pari alla differenza tra la normale retribuzione del IV Livello Super e quella relativa al Livello di appartenenza, di cui al successivo articolo 60, maggiorata del 33,58%;

b) al dipendente inquadrato ad un livello inferiore al III° addetto alla sala conta con più di dieci addetti complessivamente, al quale vengano attribuite anche funzioni di coordinamento, sarà riconosciuta una indennità oraria pari alla differenza tra la normale retribuzione del III° Livello e quella relativa al Livello di appartenenza, di cui al successivo articolo 60, maggiorata del 33,58%;

c) al dipendente inquadrato ad un Livello inferiore al IV° Livello Super addetto alla sala conta con meno di dieci addetti complessivamente al quale vengano attribuite anche funzioni di coordinamento, sarà riconosciuta una indennità oraria pari alla differenza tra la normale retribuzione del IV° Livello Super e quella relativa al Livello di appartenenza, di cui al successivo articolo 60, maggiorata del 33,58%.

Le indennità di cui ai precedenti punti a), b) e c) assorbono sino a concorrenza ogni eventuale analogo trattamento già in atto e non hanno incidenza alcuna sugli istituti legali e contrattuali, essendo tale incidenza ricompresa nella prevista maggiorazione.



DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti, verificata la situazione determinatasi nell'applicazione dell'indennità capo macchina convengono che le aziende assegnino tale indennità in ragione delle funzioni effettivamente assegnate ai membri dell'equipaggio.

Art. 24 - Mutamenti di mansioni

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. 65.

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.

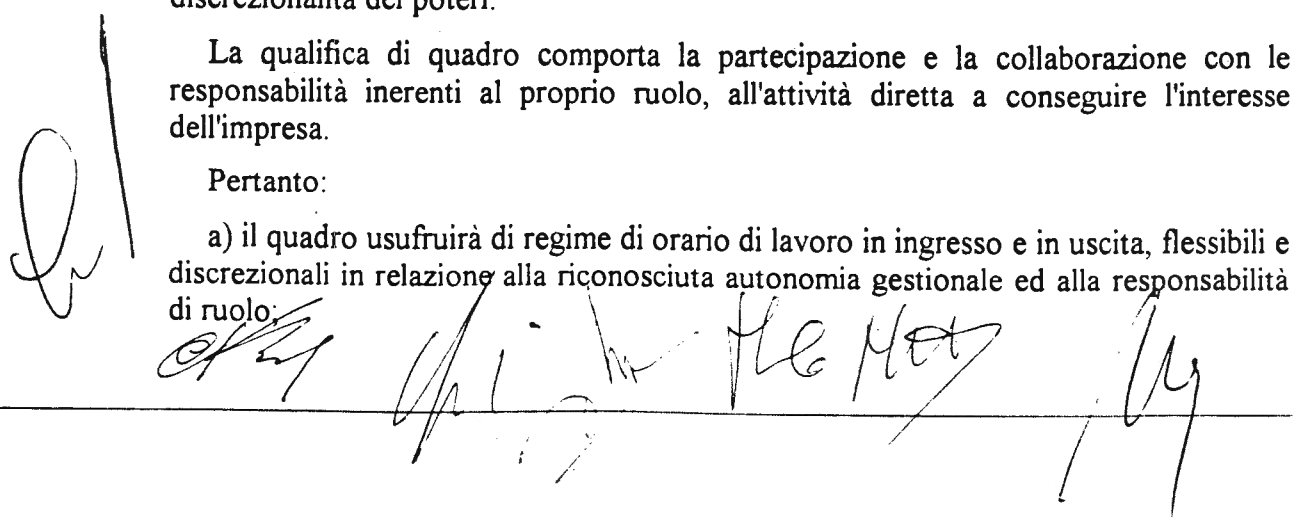
Capo 2° Norme speciali per i Quadri**Art. 25**

In relazione a quanto stabilito dall'art. 2 della Legge 13 maggio 1985 n. 190 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 dei 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 regime di orario di lavoro in ingresso e in uscita, flessibili e discrezionali in relazione alla riconosciuta autonomia gestionale ed alla responsabilità di ruolo;

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. Below it, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'M. H.' and another that looks like 'M. H.' with a large flourish. The signatures are written in black ink on a white background.

b) il datore di lavoro é 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; per la partecipazione a tali attività formative, ai quadri verranno riconosciuti permessi retribuiti.

e) 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 di preavviso.

Capo 3° Norme speciali per produttori ed esattori

Art. 26

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, é disciplinato dal presente contratto ed é così classificato:

- capi gruppo di produzione o capi area, al I° 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.ma e 14.ma 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 di 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.ma e 14.ma) e per le ferie.

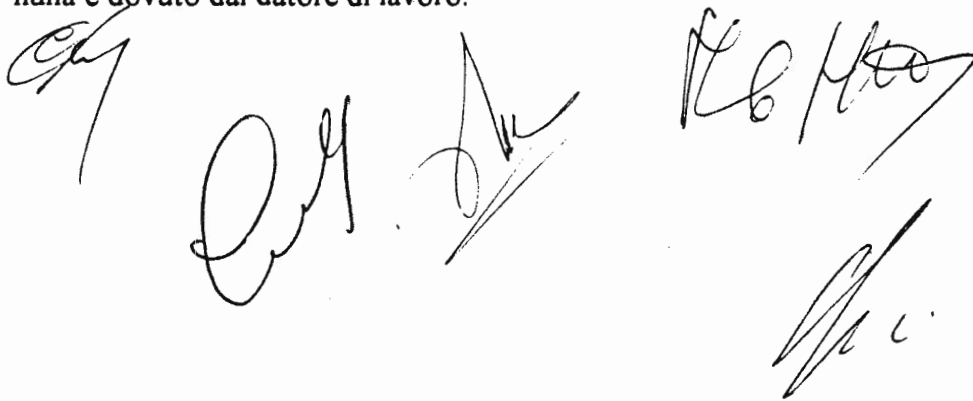
Il computo dell'indennità sostitutiva di preavviso e del trattamento di fine rapporto si effettua con le modalità previste dalle leggi vigenti e dal contratto di lavoro.

Il lavoratore assente per malattia regolarmente riconosciuta ha diritto alla normale retribuzione netta mensile di cui all'art. 60 per un periodo massimo di 180 giorni, comprensiva dell'indennità di malattia a carico dell'INPS che, ai sensi del D.L. 30 dicembre 1979 n. 663 convertito con modificazioni nella legge 29 febbraio 1980 n. 33, sarà posta a conguaglio con l'importo dei contributi e delle altre somme dovute all'INPS.

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.ma e 14.ma) nell'intera misura della normale retribuzione di cui all'art. 60.

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





TITOLO V - Forme particolari di contratto di lavoro**Capo 1° Apprendistato****Art. 27**

L'apprendistato é ammesso per il personale del ruolo amministrativo per il quale é richiesta una speciale preparazione.

La durata massima dell'apprendistato é fissata in due anni.

Art. 28

Possono essere assunti come apprendisti i giovani con età non inferiore a quindici anni e non superiore ai venti, salvo i divieti e le limitazioni previsti 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 dall'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 della Legge 28 febbraio 1987 n. 56 per l'assunzione degli apprendisti é ammessa la richiesta nominativa.

Art. 29

Il trattamento economico degli apprendisti é fissato nella misura dell'85% (ottantacinque per cento) della normale retribuzione di cui all'art. 60 corrisposta ai lavoratori qualificati di maggiore età.

Capo 2° Contratti di formazione e lavoro**Art. 30**

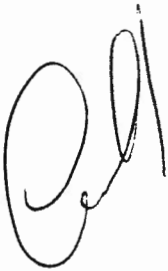

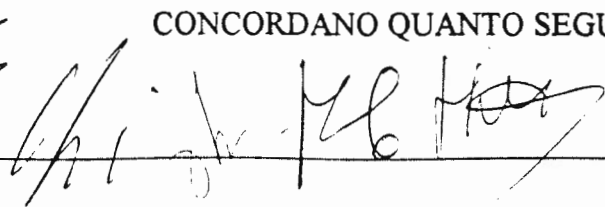
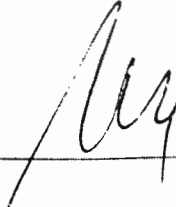
Le parti,

- viste le modifiche della disciplina legislativa dei contratti di formazione lavoro introdotte dall'art. 16 della legge 19 luglio 1994 n. 451.

- tenuto conto del contributo propositivo dato dall'introduzione di tale modifiche, all'occupazione giovanile ed alla formazione,

- nell'ottica di continuare a favorire l'inserimento di giovani nelle aziende del settore della vigilanza, così come previsto e definito nel precedente CCNL

CONCORDANO QUANTO SEGUE:

A) Ai lavoratori assunti con contratto di formazione lavoro si applicano, ove compatibili, le disposizioni di legge che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato, il presente contratto collettivo nazionale di lavoro e percepirà la retribuzione prevista dall'articolo 60 e le indennità previste dall'articolo 39.

B) I contratti di formazione e lavoro non possono avere per oggetto il conseguimento delle qualifiche previste al VI° livello della classificazione del personale di cui all'art. 23.

Si considerano conformi alla presente regolamentazione:

1. i progetti che, per contratti di formazione e lavoro finalizzati all'acquisizione di professionalità elevate definite per il raggiungimento del livello finale compreso tra il II° ed il Quadro, prevedano 120 ore di formazione da effettuarsi nei 24 mesi di durata;

2. i progetti che, per i contratti di formazione lavoro, finalizzati all'acquisizione di professionalità intermedie definite per il raggiungimento del livello finale compreso tra il IV° ed il III° Super, prevedano 80 ore di formazione da effettuarsi nei 24 mesi di durata;

3. i progetti che, per contratti di formazione e lavoro finalizzati ad agevolare l'inserimento professionale mediante una esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo per il raggiungimento del V° livello, prevedano 20 ore di formazione da effettuarsi nei 12 mesi di durata.

C) La durata del contratto di formazione e lavoro per i casi di cui ai punti 1. e 2. del comma precedente è fissata in 24 mesi, mentre per i casi di cui al punto 3. in 12 mesi.

Nel rispetto delle disposizioni amministrative vigenti le durate dei CFL, possono essere prorogate per i casi di interruzione del contratto, dovute ad assenze di lunga durata e conseguenti a malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, ecc...

D) Gli inquadramenti di ingresso all'atto dell'assunzione ed al termine del contratto di formazione e lavoro saranno determinati come dalla seguente tabella:

Qualifica Contrattuale Finale	Livello Iniziale	Livello dopo 24 mesi
Quadro	I Super	Quadro
I Super	I	I Super
I	II	I
II	III Super	II
III Super	III	III Super
III	IV Super	III
IV SUPER	IV	IV Super
IV	V	IV
V	VI	V

all

del 21/12/95

È consentito procedere ad assunzioni con contratto di formazione e lavoro a tempo parziale.

E) Fermo restando i termini sopraindicati la comunicazione, ai lavoratori interessati, della trasformazione o meno del contratto di formazione e lavoro in normale rapporto di lavoro a tempo indeterminato dovrà essere effettuata entro il 20° mese dalla data di inizio della prestazione lavorativa.

F) Il programma di formazione per essere considerato conforme alla presente regolamentazione deve indicare:

1) il profilo professionale cui tende il progetto a livello finale di inquadramento dei lavoratori interessati;

2) numero delle assunzioni per ciascun ruolo e livello, specificando quelle richieste a tempo pieno e quelle a tempo parziale;

3) livello iniziale di inquadramento;

4) livello finale di inquadramento;

5) durata del contratto secondo quanto sopra indicato;

6) ore di formazione teorica e tecnico-pratica;

7) il programma secondo il quale, come da schemi precisati nell'allegato "O", dovrà svilupparsi l'iter formativo;

8) dipendenti in forza per livello;

9) dichiarazione che nei dodici mesi precedenti non sono stati licenziati per riduzione di personale dipendenti aventi la stessa qualifica;

10) dichiarazione di applicazione della legge parità uomo-donna;

11) l'indicazione riguardante le modalità di realizzazione della formazione teorica (utilizzo di strutture e docenti interni all'azienda o di centri di formazione professionali esterni).

12) i dati degli ultimi 12 mesi relativi ai CFL in essere, quelli dimessisi e la percentuale di quelli trasformati a tempo indeterminato.

13) dichiarazione che non esiste ricorso a C.I.G.S. per dipendenti aventi la stessa qualifica.

G) L'assunzione dovrà risultare da atto scritto che dovrà contenere:

1) quanto previsto dall'art. 35, precisando se si tratti di rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale;

2) livello iniziale di inquadramento;

3) livello finale di inquadramento;

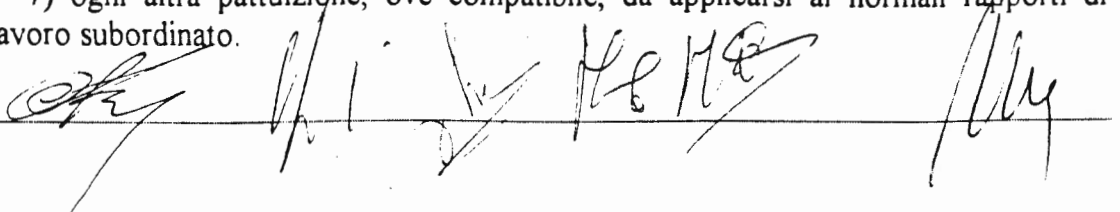
4) durata del contratto e relativa cessazione (salvo trasformazione);

5) periodo di prova nei termini previsti dall'art. 36 del presente C.C.N.L.;

6) ore di formazione teorica e tecnico pratica;

7) ogni altra pattuizione, ove compatibile, da applicarsi ai normali rapporti di lavoro subordinato.

all



Copia del programma formativo sarà consegnata dall'azienda al lavoratore interessato.

H) La formazione teorica e tecnico-pratica da impartirsi durante l'arco di 24 mesi deve avere una durata minima complessiva di:

- 80 ore per l'acquisizione di professionalità intermedie, che hanno per oggetto il raggiungimento del livello finale compreso tra il IV° ed il III° super. Tali ore di formazione saranno utilizzate nel seguente modo:

- 20 ore per la parte teorica;
- le restanti 60 ore saranno destinate alla parte tecnico pratica.

- 130 ore per l'acquisizione di professionalità elevate, che hanno per oggetto il raggiungimento del livello finale compreso tra il II ed il Quadro. Tali ore di formazione utilizzate nel seguente modo:

- 50 ore per la parte teorica;
- le restanti 80 ore saranno destinate alla parte tecnico pratica.

La formazione teorica predetta dovrà concernere:

- cenni sui principi fondamentali del diritto costituzionale e sulle norme di diritto e procedura penale.

- le leggi di Pubblica Sicurezza - le Guardie Particolari Giurate e gli Istituti di Vigilanza Privata;

- legislazione del lavoro;
- prevenzione antinfortunistica - la sicurezza sui luoghi di lavoro;
- organizzazione del lavoro ed aziendale;

- conoscenza delle modalità di svolgimento dei vari servizi dell'istituto, loro coordinamento ed interdipendenza.

Il presente articolo e l'allegato "O" verranno notificati, a cura delle parti, al Ministero del Lavoro per la conseguente ratifica.

Le parti si impegnano ad incontrarsi per apportare modifiche al presente accordo nel caso intervenissero cambiamenti nelle norme di legge che regolano la materia.


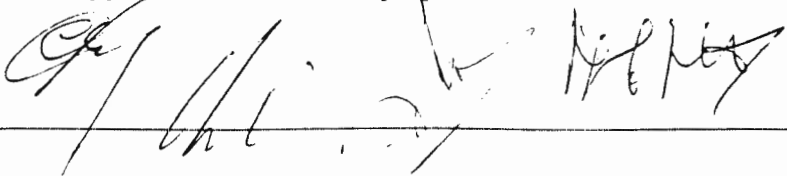
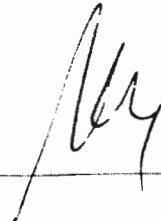
Capo 3° Lavoro a tempo parziale - *Part-time*

Art. 31

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro part-time possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda e 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. 32

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

- 1) il periodo di prova per i ruovi 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 20-25 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 1400 ore;
- 3) il trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

Art. 33

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 dal 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 120 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 di 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 della tipologia del rapporto di lavoro part time dovrà avvenire previo confronto con le strutture sindacali aziendali e le OO.SS. territoriali.

Capo 4° Lavoro a tempo determinato**Art. 34**

Ai sensi dell'art. 23, 1° comma della Legge 28/02/1987 n. 56, le parti individuano ipotesi per le quali sono consentite assunzioni con contratti di lavoro a termine di durata non inferiore a un mese e non superiore a dodici mesi, comunque prorogabili, ai sensi della legge 18 aprile 1962, n. 230.

Le assunzioni ai sensi del precedente paragrafo potranno aver luogo in presenza di:

- a) incrementi di attività in dipendenza di servizi straordinari quali mostre, fiere e manifestazioni, appalti a termine, ecc.;
- b) punte di più intensa attività non ricorrenti, derivate da richieste di mercato alle quali non si riesca a far fronte con i normali organici aziendali;
- c) per sostituzione di lavoratori assenti per ferie;
- d) aspettative diverse da quelle già previste dall'art. 1, lettera b) Legge 230/62;
- e) esecuzione di servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile sopperire con il normale organico.

Ai lavoratori assunti ai sensi del presente articolo si applica il diritto di priorità di cui all'art. 8 bis legge n. 79/83.

Le imprese non potranno avere contemporaneamente alle loro dipendenze lavoratori assunti per le predette ipotesi di contratto a termine in numero superiore al 15% dell'organico in forza a tempo indeterminato in ogni unità produttiva. Nelle singole unità produttive che abbiano meno di 30 dipendenti è consentito in ogni caso la stipulazione dei predetti contratti per quattro lavoratori. Ai fini della percentuale predetta non si computano le assunzioni effettuate con contratto a termine nelle ipotesi previste direttamente dalla legge n. 230/62, D.L. 876/77 convertito nella legge 18/78 e successive proroghe, con contratto di formazione e lavoro.

TITOLO VI - Rapporto di lavoro

Capo 1° Assunzione

Art. 35

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

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

Ai sensi della Circolare del Ministero dell'Interno n. 559/C. 15422/10089 D del 10 ottobre 1985, poiché l'aspirante Guardia Particolare Giurata, anche se formalmente assunto, non può svolgere le mansioni di sua competenza e quindi non potrà essere impiegato in servizio fino all'ottenimento del Decreto Prefettizio e del relativo porto d'arma, la retribuzione decorre dal primo giorno di effettivo servizio e, pertanto, ne consegue che l'anzianità utile al computo degli istituti contrattuali decorrerà anch'essa dal primo giorno di effettivo servizio.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto nel quale dovrà essere specificato:

a) dati della registrazione effettuata nel libro matricola (ai sensi dell'art. 2, comma 3 del Decreto Legge n. 515 del 4 dicembre 1995) 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:

1) libretto di lavoro;

2) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;

3) carta d'identità o documento equipollente;

4) titolo di studio (fotocopia autenticata);

5) codice fiscale;

6) documenti specifici richiesti da disposizioni di legge, apposito decreto prefettizio di nomina e relativa licenza di porto d'arma per guardia particolare giurata, per il personale del ruolo tecnico-operativo.

Il lavoratore 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, se capofamiglia, lo stato di famiglia ed ogni altro documento necessario per beneficiare degli assegni familiari.

al

[Handwritten signatures]

All'atto dell'assunzione, il datore di lavoro ha la facoltà di sottoporre il candidato a visita medica, di norma presso gli Enti previsti dall'art. 5 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (all. 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.

NOTA A VERBALE

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

- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli Quadro, 1° S, 1°, 2°, 3° S e 3°;

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

Art. 36 - Periodo di prova

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

- personale inquadrato nel livello quadro e nel primo livello super:

150 giorni di effettivo lavoro prestato;

- personale inquadrato negli altri livelli:

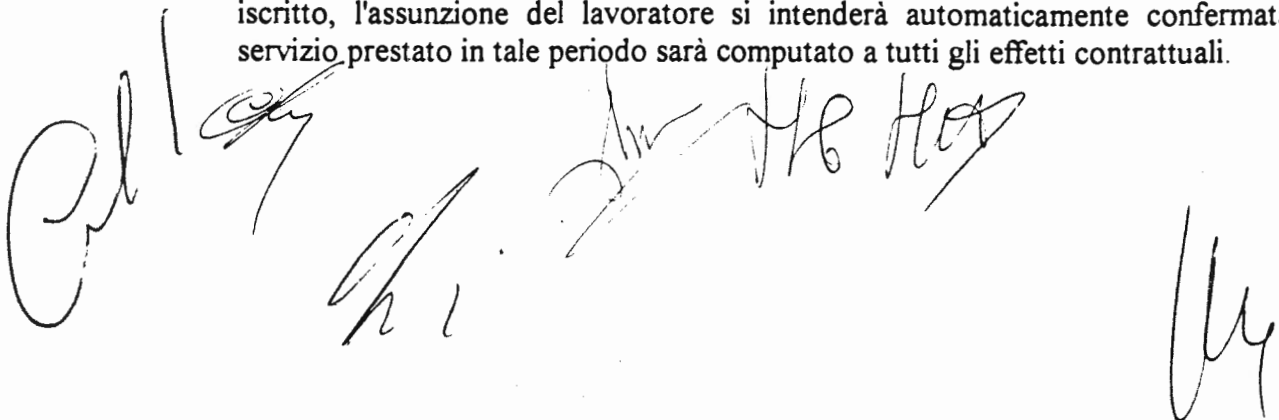
60 giorni di effettivo lavoro prestato.

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

Art. 37 - Risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova

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

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



CCNL 1995/99

Capo 2° ORARIO DI LAVORO

Art. 38 - Norme Generali

Fermo restando quanto previsto dal R.D.L. del 15 marzo 1923 n. 692 e dalla Tabella approvata con R.D. 6 Dicembre 1923, n. 2657, l'orario settimanale di lavoro è fissato ai fini contrattuali in 40 ore per tutti i dipendenti.-

La prestazione lavorativa si esplica secondo i sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale di cui agli articoli successivi, previo confronto a livello locale, finalizzato al raggiungimento di intese relative alla scelta del sistema stesso.

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. 69, per il lavoro straordinario. In tal caso il lavoratore avvertirà l'Istituto che provvederà alla sostituzione nei tempi tecnici necessari.

Art. 39

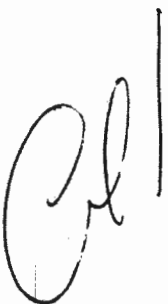
Agli effetti del presente contratto è considerato lavoro normale quello diurno e notturno, sia feriale che festivo o domenicale, prestato in turni regolari di servizio dal personale del ruolo tecnico-operativo.

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 dal presente contratto.

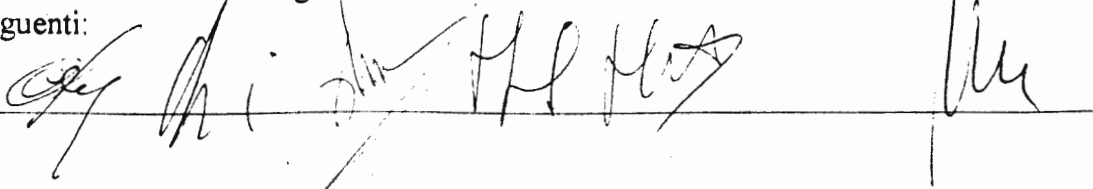
Infatti nei vari rinnovi contrattuali che si sono susseguiti è stato all'uopo realizzato in favore dei dipendenti del ruolo tecnico-operativo oltre ad un costante incremento delle indennità speciali, anche una riduzione dell'orario di lavoro da 60 a 40 ore settimanali, con progressivo aumento del numero dei riposi settimanali, passati dai 52 originari, come derivanti dal sistema del 6 + 1, ai 61 del sistema 5 + 1 cui si sono aggiunte 7 giornate di permessi retribuiti, con un'ulteriore riduzione dell'orario di lavoro, su base annua, determinato dall'attribuzione di 4 permessi aggiuntivi.

Nella stessa ottica vanno inquadrare le norme contrattuali sugli avanzamenti automatici di carriera (passaggio dal V° al IV° livello).

Indennità

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

Pertanto le indennità giornaliere a valere su tutto il territorio nazionale saranno le seguenti:



1) RUOLO TECNICO OPERATIVO

a) indennità per lavoro notturno:

- zona stradale e trasporto - scorta valori

al 31.12.1995	al 01.01.1996	al 01.01.1997
5.500	6.500	7.500

- piantonamento fisso, sala conta e centrale operativa

al 31.12.1995	al 01.01.1996	al 01.01.1997
4.000	4.750	5.500

b) indennità di rischio:

- per i servizi di zona stradale diurna;
- per i servizi di trasporto e scorta - valori diurno;
- per i servizi di piantonamento bancario antirapina.

al 31.12.1995	al 01.01.1996	al 01.01.1997
3.000	3.500	4.000

- per servizi di piantonamento fisso diurno, sala conta e centrale operativa

al 31.12.1995	al 01.01.1996	al 01.01.1997
0	250	500

2) RUOLO AMMINISTRATIVO

indennità presenza

al 31.12.1995	al 01.01.1996	al 01.01.1997
0	250	500

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

Call
[Handwritten signatures]

3) INDENNITÀ DI LAVORO DOMENICALE

- al lavoratore che presti la sua opera nel giorno di domenica, spetterà oltre alla normale retribuzione mensile di cui all'art. 60 un'indennità per ogni ora effettivamente lavorata dalle ore 0 alle ore 24 della domenica, così definita:

al 31.12.1995	al 01.01.1996	al 01.01.1997
650	750	1000

La suddetta indennità fa parte della retribuzione di fatto.

Nel caso in cui fossero in atto, alla data del 31.12.1995, a livello locale indennità di entità superiore ai valori fissati nazionalmente dal presente articolo 39, queste continueranno ad essere erogate a tutto il personale con l'aggiunta degli adeguamenti innanzi stabiliti. E' rinviata alla contrattazione territoriale la loro armonizzazione con le indennità nazionali.

Capo 3° SISTEMA 5 + 1

Art. 40

Il limite dell'orario giornaliero contrattuale è di 7 ore.

La settimana lavorativa si attua, per il personale del ruolo tecnico-operativo, mediante la concessione di un riposo ogni cinque giorni di 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 prestato e nei casi di inizio o di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno determinati in proporzione ai mesi interi di servizio prestato.

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

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

Fermo restando l'orario di lavoro del presente articolo, previo il consenso delle parti, si potrà applicare un sistema che preveda l'abbinamento di un giorno di permesso ad un giorno di riposo contrattuale per tante volte quanti sono i permessi previsti dal presente articolo e dall'art. 44 (giorni 20).

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

al

[Handwritten signatures]

Gli eventuali permessi non goduti nell'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione normale in atto di cui all'art. 60, e, salvo i casi di cui agli artt. 23 e 30, la QUIT di cui all'art. 9.

CHIARIMENTO A VERBALE

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

Capo 4° SISTEMA 6 + 1 + 1

Art. 41

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

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

Poiché con tale sistema non si intende modificare il monte ore annuo di lavoro normale pro-capite previsto al precedente art. 38; la settimana lavorativa, ai fini contrattuali, si attua mediante la concessione del giorno di riposo settimanale e di un giorno di permesso dopo sei giorni di lavoro e con un orario normale giornaliero di lavoro fissato, ai fini contrattuali, in 7 ore e 15 minuti.

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

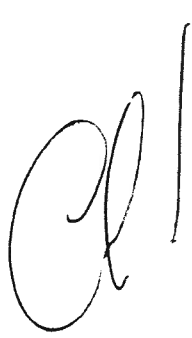
Art. 42

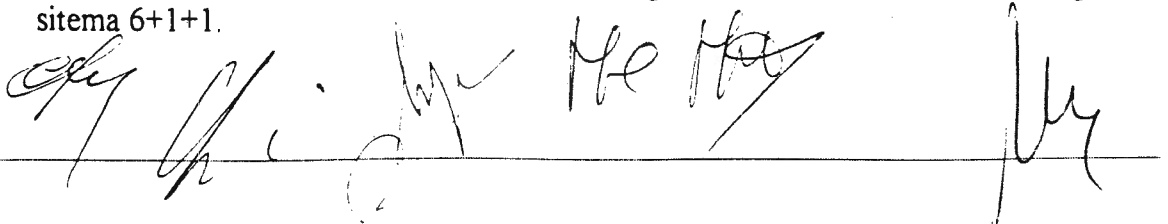
Ove in applicazione del sistema di distribuzione dell'orario di lavoro di cui al precedente articolo, non si pervenga al completo esaurimento dell'intero orario giornaliero di lavoro si darà luogo al recupero delle quote orarie giornaliere non lavorate.

Il recupero non potrà avvenire nei giorni di riposo settimanale e di permesso e dovrà essere effettuato entro e non oltre i due mesi successivi nei limiti dell'orario settimanale previsto dalla Legge.

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

Restano ferme diverse forme di flessibilità già contrattate laddove sia in vigore il sistema 6+1+1.





CCNE 1993/99 pag. 02
Restano salve tutte le condizioni di miglior favore previste a livello locale in materia di distribuzione dell'orario di lavoro.

Capo 5° Ruolo Amministrativo

Art. 43

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

Capo 6° Permessi Annuali

Art. 44

Fermo restando quanto previsto dai precedenti capi 2°, 3° e 4°:

A) per i lavoratori del ruolo tecnico-operativo:

1) le sei ex festività religiose e nazionali di cui alla Legge 5 marzo 1977, n. 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 sei giornate di permessi annuali retribuiti;

3) resta confermata una ulteriore giornata di permesso annuale unicamente al personale cui si applica il sistema 5 + 1.

B) per i lavoratori del ruolo amministrativo:

1) le sei ex festività religiose e nazionali di cui alla Legge 5 marzo 1977, n. 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 le tre giornate di permessi annuali;

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

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

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

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

I permessi di cui all'art. 40 ed alle lettere A e B del presente articolo eventualmente non goduti nell'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione normale in atto di cui all'art. 60, e, salvo i casi di cui agli artt. 23 e 30, la QUIT di cui all'art. 9.

Capo 7° Ferie

Art. 45 - Norma generale

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

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

(cinque giorni di lavoro e un giorno di riposo);

- 23 giorni di lavoro quando si applica il sistema 6 + 1 + 1

(sei giorni di lavoro, il giorno di riposo settimanale ed un giorno di permesso);

- 22 giorni di lavoro quando si applica il sistema 5 + 2

(amministrativi con orario di lavoro giornaliero di 8 ore in cinque giorni).

Il godimento delle ferie non modifica la programmazione dei turni di riposo e di permesso stabiliti in precedenza.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Qualora nel corso delle ferie venga a cadere una festività nazionale e infrasettimanale di cui al successivo art. 50, spetterà al lavoratore in aggiunta alla normale retribuzione una quota giornaliera di tale retribuzione.


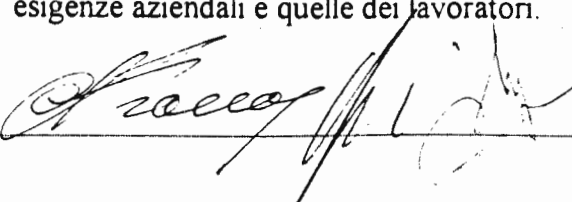
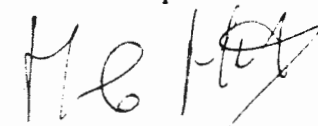
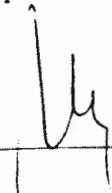
Art. 46

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione mensile di cui all'art. 60, salvo i casi di cui agli artt. 23 e 30, la QUIT di cui all'art. 9.

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. 47

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

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

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

Capo 8° Riposo settimanale

Art. 48

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.

Per il personale del ruolo tecnico-operativo il riposo potrà cadere in un giorno diverso dalla domenica ed essere attuato mediante turni.

Anche in relazione all'insostituibilità del personale, il 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. 60, nel caso in cui il recupero del riposo settimanale avvenga entro il settimo giorno.

Qualora il recupero di detto riposo settimanale avvenga dopo sette giorni consecutivi di effettivo lavoro, in sostituzione dell'indennità di cui al comma precedente, verrà corrisposto un risarcimento danno pari al 40% (quaranta per cento) della normale retribuzione giornaliera di cui all'art. 60.

Vengono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore previste in sede di contrattazione locale.

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

Capo 9° Straordinario

Art. 49

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 nello stesso previsto, 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 precedente articolo 8.

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.

Capo 10° Festività nazionali e infrasettimanali

Art. 50

Per le festività nazionali ed infrasettimanali si applicano le disposizioni delle Leggi 27 maggio 1949 n. 260 e 31 marzo 1954 n. 90 e successive modificazioni.

Le festività nazionali sono:

- 1) il 25 aprile;
- 2) il 1° maggio.

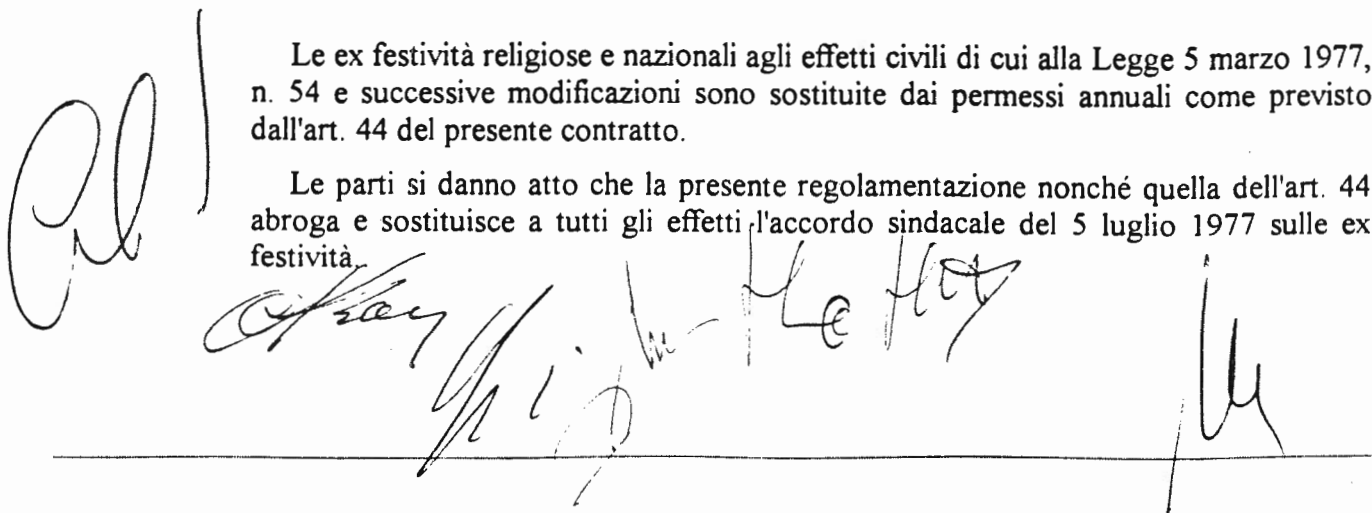
Le festività infrasettimanali sono:

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le ex festività religiose e nazionali agli effetti civili di cui alla Legge 5 marzo 1977, n. 54 e successive modificazioni sono sostituite dai permessi annuali come previsto dall'art. 44 del presente contratto.

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



Art. 51

Nessuna decurtazione sarà operata sulla normale retribuzione mensile, in conseguenza della giustificata mancata prestazione di lavoro nei giorni di festività di cui al precedente articolo.

In caso di coincidenza di una festività nazionale ed infrasettimanale di cui al precedente articolo con il giorno di riposo settimanale di cui alla Legge n. 370/1934 (o con la festa del Santo Patrono) e qualora non si proceda a sostituire la festività con il godimento di un'altra giornata di riposo, spetterà al lavoratore, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, un ulteriore importo pari alla quota giornaliera di tale retribuzione.

Trattandosi di attività a ciclo continuo, al personale di turno che presti la propria opera nelle festività nazionali e infrasettimanali elencate nel precedente articolo, è dovuta, oltre alla retribuzione mensile di fatto di cui all'art. 66, la quota giornaliera od oraria di tale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione prevista al successivo art. 70.

Capo 11° Assenze**Art. 52**

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

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

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

Le assenze ingiustificate daranno luogo, oltre alla mancata corresponsione della retribuzione, alla applicazione, a seconda dei casi, delle sanzioni previste dall'art. 58 del presente contratto.

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

Art. 53 - Congedo matrimoniale

Il dipendente che contrae matrimonio ha diritto, sempre che abbia superato il periodo di prova, ad un congedo straordinario di quindici giorni di calendario senza decurtazione della retribuzione ai sensi dell'art. 67, comma secondo, punto 1.

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

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

Art. 54 - Permessi retribuiti per frequenza di corsi di studio (150 ore)

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 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, sempreché 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.

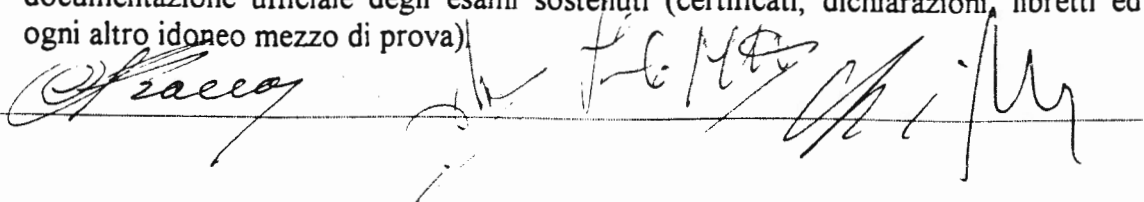
Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale o determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo e sesto comma del presente articolo, la Direzione dell'Istituto, d'accordo con le rappresentanze sindacali aziendali e fermo restando quanto previsto nei precedenti 3° e 6° comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base a criteri obiettivi (quali l'età, l'anzianità di servizio, le caratteristiche dei corsi di studio, ecc.) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

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

Art. 55 - Permessi retribuiti a lavoratori studenti per esami

Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove d'esame e che, in base alla Legge 20 maggio 1970, n. 300, hanno diritto di usufruire dei permessi giornalieri retribuiti, le aziende concederanno altri sei giorni retribuiti all'anno, per la relativa preparazione.

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



G. Sacca *F. G. M. P.* *M. J.*

Art. 56

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

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

Art. 57 - Rimborso spese

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

Il lavoratore inviato temporaneamente in servizio oltre almeno dieci chilometri (o diversa distanza già prevista o da contrattarsi localmente) dai confini dei comuni considerati come normale località di lavoro e 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 di alloggio, regolarmente documentate, quando la durata della missione obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;
- indennità di trasferta pari al 30% della quota giornaliera della normale retribuzione mensile di cui all'art. 60 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. 60 per il numero dei giorni di missione.

Al

Fraccos

Al

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

Fermo restando quanto stabilito dal secondo comma, le Parti convengono che, anche in relazione a quanto già previsto all'art. 8 del CCNL, a livello territoriale la disciplina relativa alle trasferte potrà costituire oggetto di particolare esame in relazione alla specificità del territorio e problemi organizzativi inerenti.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Capo 13° Norme di comportamento

Art. 58

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

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

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

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

- 1) rimprovero verbale o scritto;
- 2) multa in misura non eccedente le quattro ore della retribuzione giornaliera;
- 3) sospensione della retribuzione e dal servizio da uno a sei giorni.

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

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

- ritardi l'inizio del lavoro;
- esegua senza la necessaria diligenza il lavoro affidatogli;

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

- esegua con negligenza grave il lavoro affidatogli;
- ometta parzialmente di eseguire la prestazione richiesta;
- arrechi danno alle cose ricevute, in dotazione od uso, con responsabilità;
- si assenti per un giorno dal lavoro senza valida giustificazione;

Al

[Handwritten signatures]

- non avverta subito i superiori diretti di eventuali irregolarità nell'adempimento del servizio;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- si addormenti in servizio.

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

Art. 59 Sospensione cautelare

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

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

Stacey
Old *in* *Hept*
Si

U

TITOLO VII - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 60 - Retribuzione normale

Per normale retribuzione si intende a tutti gli effetti previsti dal presente contratto quella costituita dai seguenti elementi:

- 1) salario unico nazionale (paga base tabellare conglobata) di cui al successivo art. 61;
- 2) eventuali terzi elementi di cui al successivo art. 64;
- 3) eventuali scatti di anzianità di cui al successivo art. 65.

Art. 61 - Salario unico nazionale (Paga base tabellare conglobata)

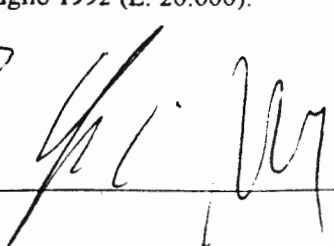
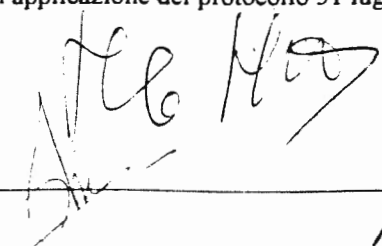
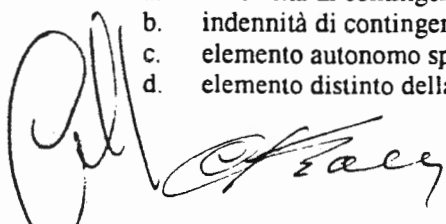
Il salario unico nazionale comprensivo dell'indennità di vacanza contrattuale, dell'indennità di contingenza di cui alla Legge 26 febbraio 1986, n. 38, modificata dalla Legge 13 luglio 1990, n. 91 e dell'elemento distinti della retribuzione prevista dall'accordo 31 luglio 1992 (paga base tabellare conglobata) collegato ai livelli della classificazione del personale, da valere su tutto il territorio italiano, sarà il seguente:

SALARIO UNICO NAZIONALE (Importi mensili)

Livelli	Paga NON Conglobata			TOTALE 31/12/95	Paga Conglobata	
	Paga base 31/12/95	Contingenza 31/12/95	EDR 31/12/95		decorrenza 01/01/96	decorrenza 01/01/97
Quadro	1360.000	1.031.965	20.000	2.411.965	2.499.000	2.586.000
I S	1.209.000	1.025.726	20.000	2.254.726	2.332.000	2.409.000
I	1.108.000	1.018.789	20.000	2.146.789	2.218.000	2.288.000
II	1.007.000	1.010.752	20.000	2.037.752	2.102.000	2.166.000
III S	922.000	1.006.206	20.000	1.948.206	2.007.000	2.066.000
III	846.000	1.002.274	20.000	1.868.274	1.922.000	1.976.000
IV S	770.000	997.436	20.000	1.787.436	1.837.000	1.886.000
× IV	705.000	994.282	20.000	1.719.282	1.765.000	1.810.000
V	634.000	990.589	20.000	1.644.589	1.685.000	1.726.000
VI	504.000	983.497	20.000	1.507.497	1.540.000	1.572.000

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

- a. indennità di contingenza a tutto il 31 gennaio 1977;
- b. indennità di contingenza maturata successivamente fino al 31 ottobre 1991 ed erogata dal 1 novembre 1991;
- c. elemento autonomo speciale previsto dall'Accordo Nazionale del 21 febbraio 1975 (L. 12.000);
- d. elemento distinto della retribuzione in applicazione del protocollo 31 luglio 1992 (L. 20.000).



Il salario unico nazionale é riferito ad un orario di lavoro mensile pari alla misura di cui al successivo art. 69 ultimo comma, per tutto il personale ed é determinato con gli aumenti, le modalit  ed i tempi fissati nel presente articolo.

Art. 62 - Indennit  di contingenza

Il valore mensile unificato del punto di contingenza  , fino al 31 gennaio 1983, di L. 2.389 per tutti i livelli cos  come determinato dall'accordo nazionale 21 febbraio 1975 (all. B), e di L. 6.800 dal 1  febbraio 1983 cos  come determinato dall'accordo nazionale (all. E).

Dal 1  maggio 1986 al 31 ottobre 1991, i valori mensili della contingenza vengono calcolati secondo le disposizioni della Legge n. 38 del 26/2/1986, modificata dalla Legge 13 luglio 1990, n. 191, e le relative tabelle sono state elaborate dalla Commissione Paritetica Nazionale.

Dal 1 gennaio 1996 la contingenza inserita nella tabella di cui all'art. 61   conglobata nella paga tabellare.

Art. 63 - Indennit  di vacanza contrattuale

In applicazione del Protocollo 23 luglio 1993, le Parti confermano che gli importi mensili dell'indennit  di vacanza contrattuale dovuti ai lavoratori dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata nei periodi ottobre - dicembre 1994 e gennaio dicembre 1995 sono quelli riportati nella tabella di cui all'allegato "S".

Resta inteso che a decorrere dal mese di gennaio 1996 l'indennit  di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

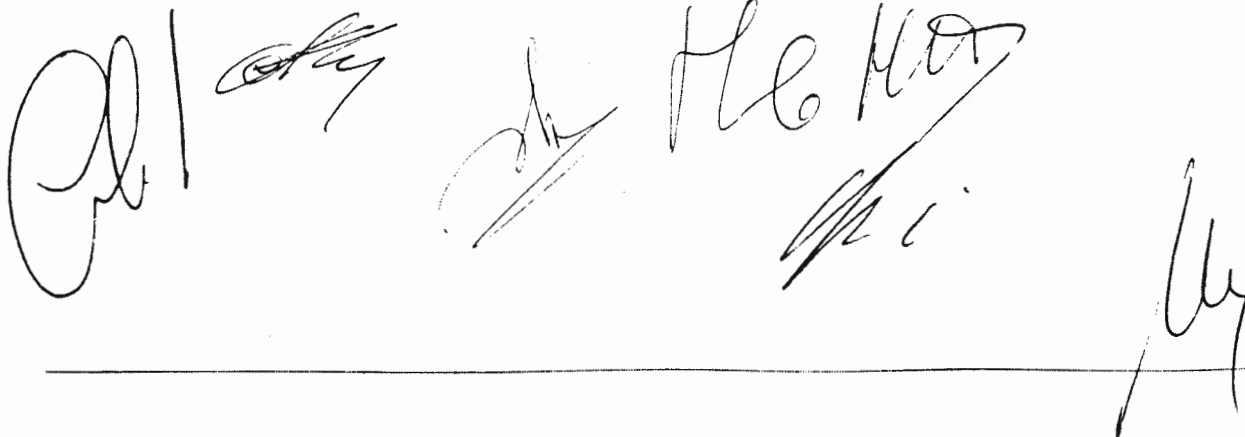
Art. 64 - Terzi elementi retributivi

Con effetto dal 1  gennaio 1996 i terzi elementi o gli elementi aggiuntivi aventi la stessa natura, ove esistenti, e fino ad un massimo di L. 40.000 sono trasformati in assegno ad personam da corrispondersi esclusivamente al personale in forza alla data del 31 dicembre 1995.

L'assegno ad personam di cui sopra concorre a formare la normale retribuzione di cui all'art. 60 del presente CCNL.

Art. 65 - Scatti di anzianit 

Per l'anzianit  di servizio maturata presso la stessa azienda, a datare dal 1  aprile 1963 per il personale con mansioni non impiegatizie e dal 1  gennaio 1965 per il personale con mansioni impiegatizie il lavoratore avr  diritto a sei scatti triennali.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a smaller signature, then a signature that appears to be 'H. H. H.', and finally a signature that looks like 'M. i.'. There is also a vertical signature on the far right side of the page.

A decorrere dal 1° gennaio 1992 gli importi degli scatti restano fissati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento nelle seguenti misure:

<i>Livello</i>	<i>Importo</i>
Quadro	55.000
Primo Livello Super	50.000
Primo Livello	46.000
Secondo Livello	42.000
Terzo Livello Super	41.000
Terzo Livello	40.000
Quarto Livello Super	39.000
Quarto Livello	38.000
Quinto Livello	37.000
Sesto Livello	36.000

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

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

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

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

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

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones across the bottom.

Art. 66 - Retribuzione di fatto

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti espressamente chiariscono che gli eventuali rimborsi spese per divisa ed equipaggiamento, ciclo, mezzi motorizzati, compreso il carburante e quelli previsti dall'art. 57 non fanno parte della retribuzione contrattuale, anche se corrisposti in misura fissa o forfettaria, trattandosi di puri e semplici rimborsi spese e non di compenso per lavoro prestato.

Art. 67 - Modalità per il calcolo e la corresponsione della retribuzione

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

Al riguardo valgono pertanto le seguenti norme:

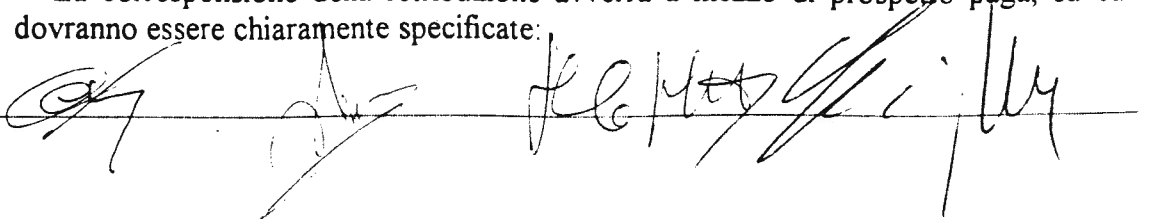
1) ai lavoratori che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si saranno assentati soltanto per ferie, festività od ex festività di cui all'art. 50, per congedo matrimoniale, per riposi o per altre cause che comportano il diritto alla retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile prevista.

In tal caso si intenderanno compensati oltre al lavoro ordinario: le ferie, il congedo matrimoniale, le altre assenze retribuibili, le festività e le ex festività nazionali godute, escluse le festività di cui all'art. 50 coincidenti con il giorno di riposo settimanale di cui alla legge n. 370/1934 o con un giorno di ferie;

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

Art. 68 - Prospetto Paga

La corresponsione della retribuzione avverrà a mezzo di prospetto paga, su cui dovranno essere chiaramente specificate:

The image shows several handwritten signatures in black ink, written over a horizontal line. The signatures are stylized and appear to be the names of the parties involved in the contract. There are approximately five distinct signatures visible.

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

Art. 69 - Paga giornaliera e oraria

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

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

Art. 70 - Maggiorazione per lavoro: Festivo - Straordinario

Le maggiorazioni per lavoro festivo e lavoro straordinario si calcolano sulla quota giornaliera od oraria della normale retribuzione di cui all'art. 60, 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. 50;
- b) 20% per la prima ora di servizio prestata nei giorni feriali oltre il limite dell'orario giornaliero contrattuale, dal personale del ruolo tecnico-operativo;
- c) 20% per le ore tra la 41ma e la 48ma 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 48ma 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. 50.

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

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

Art. 71 - Mensilità supplementari - (13ma e 14ma)

Ogni anno, entro il 20 dicembre deve essere corrisposto al lavoratore un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione di cui all'art. 60, oltre, salvi i casi previsti agli artt. 23 e 30, la QUIT di cui all'art. 9 e le indennità di cui ai punti 1 e 2 dell'art. 39.

Ogni anno, entro il 15 Luglio, deve essere corrisposta al lavoratore un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione di cui all'art. 60.

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

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

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

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio previsti dal successivo art. 83 la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la 13ma mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione. Tale integrazione non é dovuta per il periodo di assenza facoltativa.

Art. 72 - Indennità di cassa e/o maneggio denaro

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

Capo 2° Divisa ed equipaggiamento**Art. 73**

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 guardia Giurata - porto d'armi e tassa tiro a segno**Art. 74**

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

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

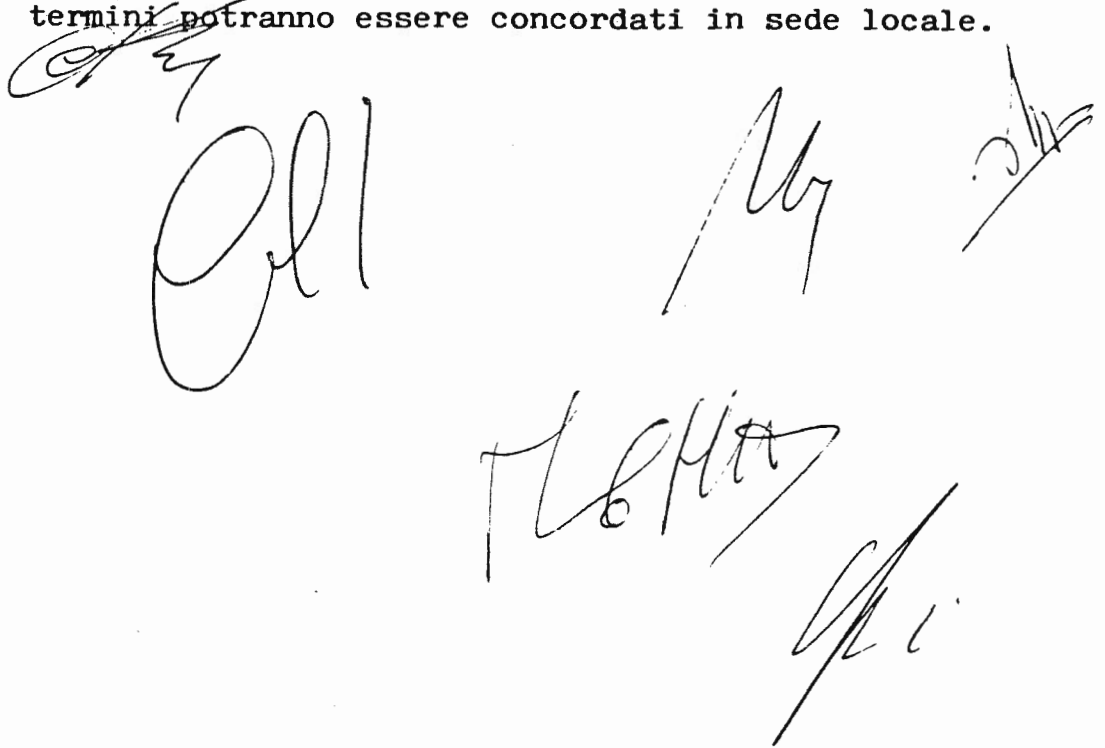
Al

[Handwritten signatures]

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.

Nel caso di sospensione o di mancato rinnovo del decreto di nomina a guardia particolare giurata e/o della licenza di porto d'armi, il datore di lavoro potrà sospendere dal servizio e dalla retribuzione il lavoratore.

Trascorso un periodo di 180 giorni di calendario senza che il lavoratore sia ritornato in possesso dei documenti di cui sopra, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro per tale motivo senza preavviso o indennità sostitutiva. Diversi termini potranno essere concordati in sede locale.



The image contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there is a large, stylized signature that appears to be 'All'. To its right, there are two smaller, more compact signatures. Below these, there is a larger, more complex signature that looks like 'T. G. M.' followed by a flourish. To the right of this signature is another smaller signature that appears to be 'G. i.'. The handwriting is cursive and somewhat informal.

TITOLO VIII - Sospensione delle prestazioni**Capo 1° Malattia****Art. 75**

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. 58 del presente contratto, ferme restando le sanzioni previste dalla Legge per il ritardo nel recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio o di continuazione della malattia.

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

Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli organi competenti e di conseguente richiesta del giudizio del Collegio medico, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata da regolare certificato medico, preavvisando l'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 n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di effettuare il controllo delle assenze per malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti previdenziali competenti.

Art. 76


In applicazione al decimo comma dell'art. 5 della Legge 11 novembre 1983 n. 638, il lavoratore assente per malattia é tenuto a trovarsi al proprio domicilio tra le ore 10 e le ore 12 e tra le ore 17 e le ore 19 di tutti i giorni, comprese le domeniche e le giornate festive infrasettimanali per eventuali visite di controllo.

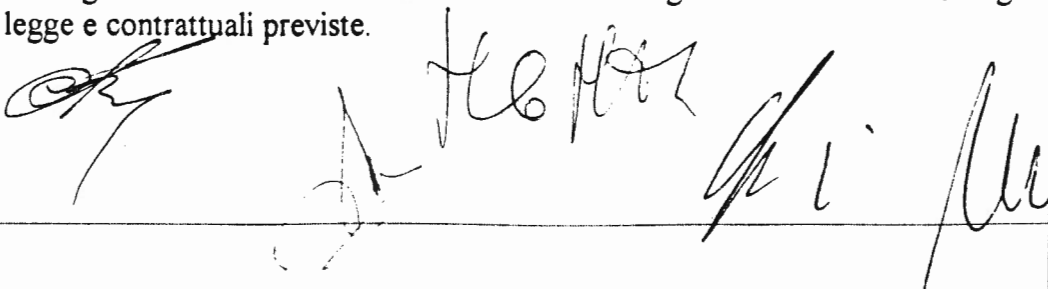
Non sono considerate assenze ingiustificate:

1) assenza dal domicilio per visite mediche, prestazioni ed accertamenti specialistici non effettuabili al di fuori delle fasce orarie di reperibilità;

2) nel caso di gravi motivi che abbiano reso imprescindibile e indifferibile la presenza del lavoratore altrove, per evitare gravi conseguenze per sé o per i componenti del suo nucleo familiare.

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





Capo 3° **Gravidanza e puerperio**

Art. 82

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 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).

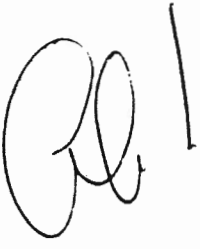
Nel caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

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.


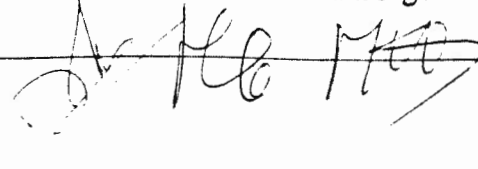
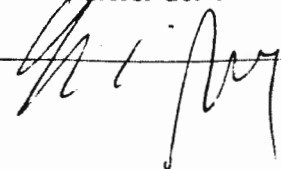
Le lavoratrici saranno altresì adibite ad altri servizi durante il periodo di gravidanza, qualora l'Ispettorato del Lavoro accerti che le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli alla salute della donna.

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. 83

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

A tal fine, il padre lavoratore deve presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi dei diritti di cui

sopra nonché nel caso di malattia del bambino di età inferiore a tre anni, il relativo certificato medico.

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

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

Art. 84

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 una ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro; essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'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. 85

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.

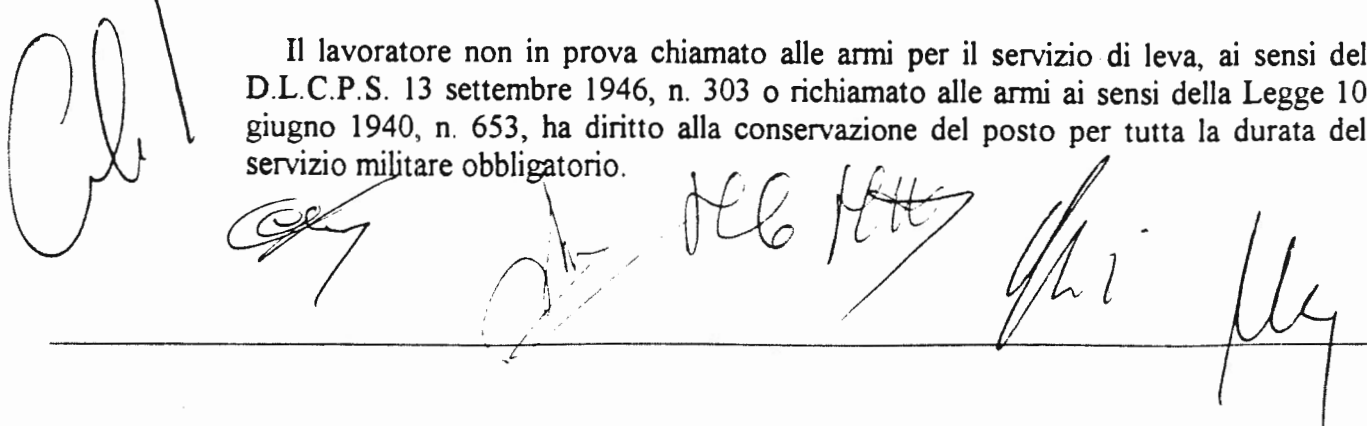
Nel caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto.

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

Capo 4° Chiamata e richiamo alle armi - Servizio civile

Art. 86

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.

A series of handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, below the main text. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'DEB' and another that looks like 'Ghi'. The signatures are written in black ink on a white background.

Nell'ipotesi di dimissioni volontarie il lavoratore non ha l'obbligo di prestare la propria opera nel periodo di preavviso e 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, n. 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. 94 del presente contratto, come se l'interessato avesse prestato effettivamente servizio.

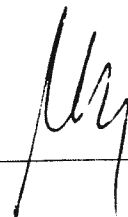
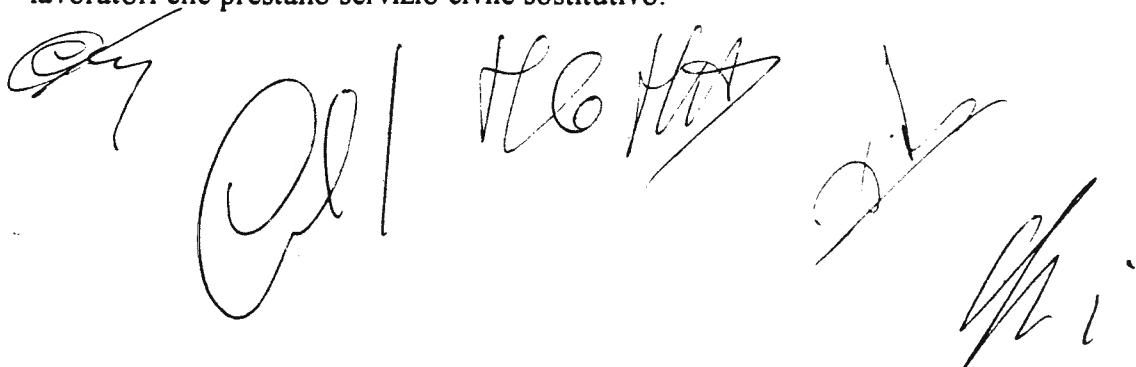
Art. 87

Al termine del servizio militare di leva per congedo o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore, entro trenta giorni dal congedo 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. 88

Le norme di cui al presente capo 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 IX - Risoluzione del rapporto di lavoro**Art. 89 - Recesso**

Ciascuna parte può recedere dal contratto di lavoro:

- prima della scadenza del termine se il contratto é a tempo determinato;
- dando regolare preavviso scritto nei termini stabiliti dal successivo art. 90 se il contratto é a tempo indeterminato;
- senza preavviso se il contratto é a tempo indeterminato e si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro (giusta causa v. allegato G).

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

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

Art. 90 - Preavviso

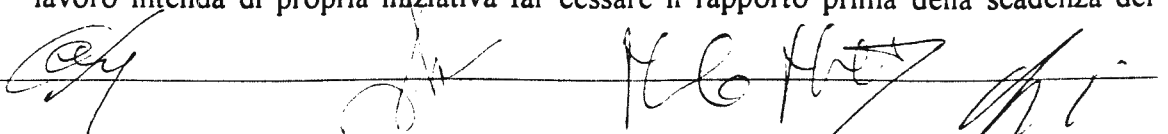
Il preavviso deve essere dato a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno rispettando i seguenti termini:

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

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

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

Ove il lavoratore dimissionario lo richieda, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso facendo in tal caso cessare il rapporto di lavoro; ove invece il datore di lavoro intenda di propria iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del



preavviso, ne avrà facoltà ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 91 - Licenziamento per giusta causa

Il licenziamento per giusta causa, con perdita dell'indennità di preavviso, si applica nei confronti del lavoratore che commetta una mancanza che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

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

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

Art. 92 - Conciliazione delle controversie

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).

Art. 93 - Anzianità di servizio

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

Le frazioni di anno saranno considerate a tutti gli effetti contrattuali per dodicesimi e le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno considerate mese intero, ad eccezione di quanto previsto dalla normativa del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 94.

Art. 94 - Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto al trattamento di fine rapporto. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5.

La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

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

a) personale con mansioni impiegatizie:

- una mensilità di cui all'art. 66 per ogni anno di servizio prestato;

b) personale con mansioni non impiegatizie:

per l'anzianità maturata fino al 31 dicembre 1964:

- giorni otto per ogni anno di servizio;

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

- giorni dodici per ciascuno dei primi cinque anni di servizio;

- giorni quattordici per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 14° anno compiuto di servizio;

- giorni sedici per ciascuno dei successivi anni oltre il 14° e fino al 19° anno compiuto di servizio;

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

- giorni quattordici per ciascuno dei primi 10 anni di servizio;

- giorni diciotto per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° anno compiuto di servizio;

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

- giorni quindici per ciascuno dei primi 10 anni di servizio;

- giorni diciotto per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° anno compiuto di servizio;

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

- giorni diciassette per ciascuno dei primi 5 anni di servizio;

- giorni diciannove per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 15° anno compiuto di servizio;

- giorni ventuno per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° anno compiuto di servizio;

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

- giorni diciannove per ciascuno dei primi 5 anni di servizio;

- giorni ventuno per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 15° anno compiuto di servizio;

- giorni ventitré per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° anno compiuto di servizio;

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

- giorni ventuno per ciascuno dei primi 5 anni di servizio;

- giorni ventitré per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 15° anno compiuto di servizio;

all
My
Alf *Lu* *HE* *Met* *Ch*

- giorni ventiquattro per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° anno compiuto di servizio;

per l'anzianità maturata dal 1° aprile 1980:

- giorni ventuno per ciascuno dei primi 5 anni di servizio;

- giorni ventitré per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 15° anno compiuto di servizio;

- giorni venticinque per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° anno compiuto di servizio.

Al 31 maggio 1982 il calcolo del trattamento deve essere effettuato in base alla retribuzione di cui all'art. 66 in atto a tale momento ⁽¹⁾, maggiorata di un dodicesimo della 13ma mensilità e di un dodicesimo della 14ma mensilità; le frazioni di anno saranno calcolate per dodicesimi e le frazioni di mese superiori a quindici giorni saranno considerate come mese intero.

Per i periodi di servizio prestati dal 1 giugno 1982 al 31 dicembre 1989 il trattamento di fine rapporto é calcolato con le seguenti misure e modalità:

a) per il personale con mansioni impiegate secondo le modalità e le misure previste dalla Legge 29 maggio 1982 n. 297 e dal presente articolo;

b) per il personale con mansioni non impiegate secondo le modalità previste dalla Legge 29 maggio 1982 n. 297 e dal presente articolo secondo le seguenti misure:

1) giorni ventuno per ciascuno dei primi 5 anni di servizio;

2) giorni ventitré per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 15° anno compiuto di servizio;

3) giorni venticinque fino al 31 marzo 1984 e giorni ventisei dal 1° aprile 1984 per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° anno compiuto.

Per i periodi prestati dal 1° gennaio 1990, il trattamento di fine rapporto, per tutti i dipendenti, é pari alla retribuzione dovuta nell'anno divisa per 13,5.

La retribuzione annua ai fini del presente articolo si determina secondo il criterio stabilito nel comma successivo.

Per determinare la base annua utile per il calcolo del TFR si devono computare esclusivamente i seguenti elementi:

- stipendio o salario unico nazionale;
- indennità di contingenza;
- eventuali terzi elementi di cui all'art. 64;
- eventuali scatti di anzianità;
- tredicesima e quattordicesima;
- eventuali superminimi ed assegni "ad personam";
- quota integrativa territoriale (Q.U.I.T.).

⁽¹⁾ - Per l'indennità di contingenza si applica la Legge 31 marzo 1977 n. 91;

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

all

[Handwritten signatures]

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

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



TITOLO X - Distribuzione contratto**Art. 95**

Gli Istituti di Vigilanza distribuiranno ai lavoratori una copia del presente contratto al costo unitario di L. 10.000.

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, firmatarie del presente contratto, tramite le Associazioni imprenditoriali.

TITOLO XI - Vigenza contrattuale**Art. 96 - Una tantum**

Ferma restando la decorrenza e la durata del presente contratto, le parti concordano che al personale in forza alla data del 1° gennaio 1996.

- in relazione al periodo 1° giugno 1994 - 31 dicembre 1995, verrà erogato un importo "UNA TANTUM" come da tabella sottostante, al quale importo occorre detrarre quanto già erogato a titolo di indennità di vacanza contrattuale.

Tale importo verrà erogato con le seguenti modalità:

- 50% con la retribuzione del mese di febbraio 1996;
- 50% con la retribuzione del mese di luglio 1996.

In caso di inizio del rapporto di lavoro nel periodo tra il 1° ottobre 1994 ed il 31 dicembre 1995, l'importo di cui sopra sarà erogato in ragione di un quindicesimo per ogni mese di anzianità.

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

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

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

UNA TANTUM

<i>Livello</i>	<i>Importo</i>
QUADRO	1.254.000
I° S	1.114.000
I°	1.021.000
II	929.000
III° S	850.000
III	780.000
IV° S	710.000
IV°	650.000
V°	594.000
VI°	464.000

Art. 97 - Decorrenza e durata

Il presente CCNL, stipulato in Roma il 21 Dicembre 1995, salve le diverse decorrenze stabilite, per i singoli istituti, dal testo dei relativi articoli, avrà decorrenza dal 1° Ottobre 1995 e scadrà il 30 settembre 1999 per la parte normativa ed il 30 Settembre 1997 per la parte retributiva, secondo quanto previsto dall'accordo Interconfederale del 23 Luglio 1993.

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


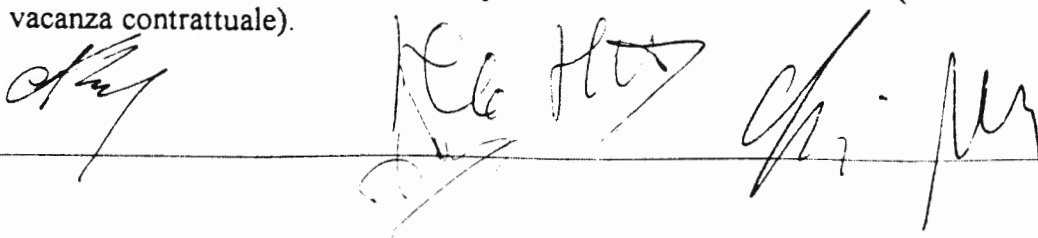
In caso di disdetta le parti si impegnano ad iniziare le trattative di rinnovo del contratto tre mesi prima della scadenza stessa.

Il presente contratto, in caso di disdetta, continuerà ad avere valore finché non sarà rinnovato.

Art. 98 - Procedure per il rinnovo del CCNL

Durante i sei mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sei mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In assenza di accordo, dopo un periodo di tre mesi dalla data di scadenza del CCNL e, comunque, dopo un periodo di tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (c.d. indennità di vacanza contrattuale).

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa l'indennità di contingenza. Dopo sei mesi, sempre in assenza di accordo, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

La violazione delle disposizioni di cui al primo comma del presente articolo comporterà come conseguenza, a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

Nell'accordo di rinnovo del CCNL le Parti definiranno tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata.

Art. 99 - Procedura per la composizione delle controversie collettive

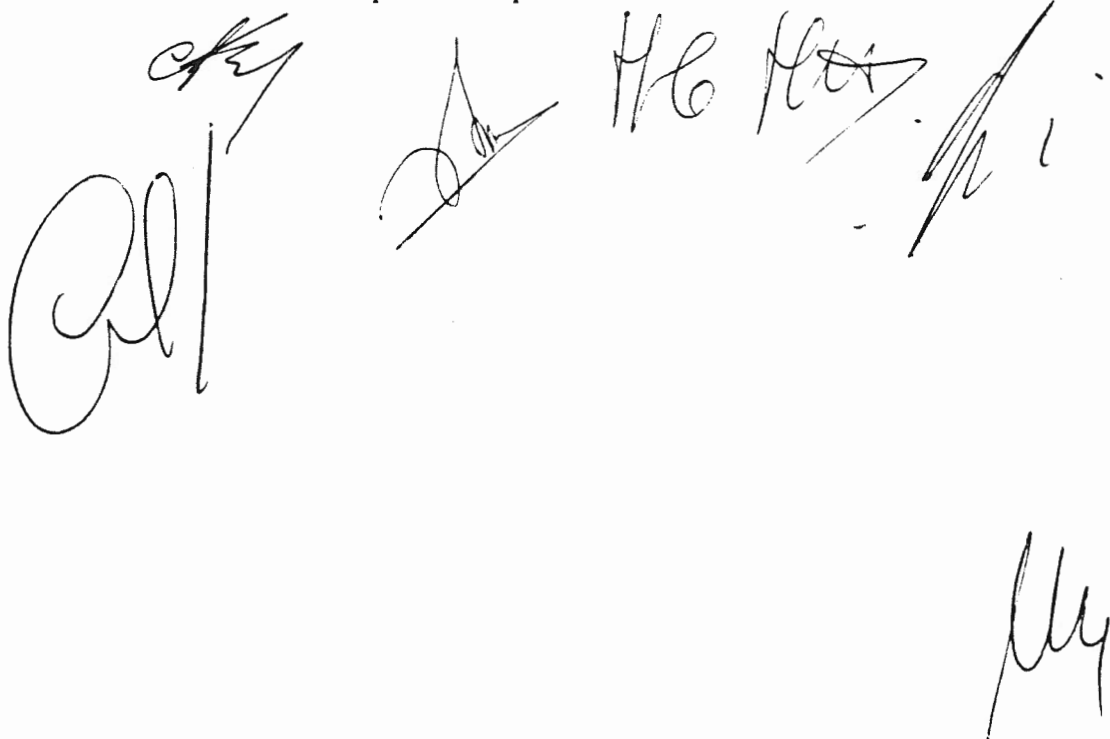
Le controversie concernenti l'interpretazione, l'applicazione, la stipula o il rinnovo dei contratti collettivi saranno esaminate e possibilmente risolte secondo le norme previste dagli artt. 5, 8 e 98.

Durante tali procedure le parti potranno consensualmente decidere di prorogare i termini di agibilità, impegnandosi a non procedere ad azioni giudiziarie o sindacali.

In caso di mancato accordo, nel riprendere la propria libertà di azione e, fermo restando l'esercizio del diritto garantito dalla legge, le parti convengono, per la particolarità del settore sia dal punto di vista dell'attività di sicurezza che per le modalità di attuazione dei servizi, sulla opportunità di assicurare elementi di sicurezza in particolari impianti che abbiano carattere di essenzialità gestionale dell'Istituto di Vigilanza o siano di interesse strategico per la collettività.

Conseguentemente, durante gli scioperi, verrà garantita la copertura dei servizi essenziali relativi alla centrale operativa ed ai caveaux con una unità per turno ed alle centrali nucleari, alle centrali elettriche e alle raffinerie con una unità per turno e per obiettivo principale, intendendosi per tale gli accessi alle suddette centrali e raffinerie.

Eventuali norme particolari potranno essere definite a livello locale



The image shows several handwritten signatures in black ink. There are four distinct signatures in the upper row and one larger signature in the lower right corner. The signatures are stylized and appear to be the names of the representatives of the parties involved in the agreement.

**ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DELLE
RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE***tra***FILCAMS - FISASCAT - UILTuCS***e***ANIVP - ASSVIGILANZA**

Roma li 21 dicembre 1995

PREMESSA

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

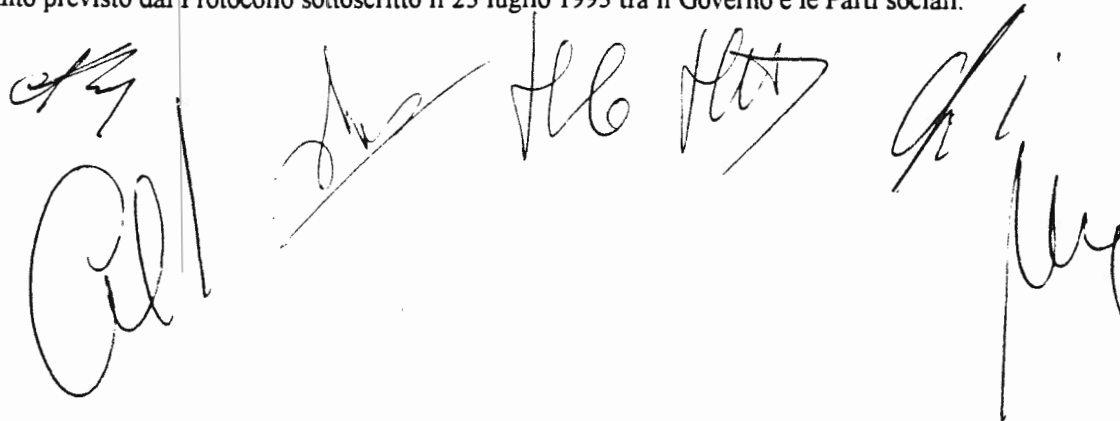
Esso soddisfatta l'esigenza di darsi un quadro di regole certe e praticabili cui tutti, in una situazione di "pluralismo" sindacale quale l'attuale, devono riferirsi, in ordine alla elezione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie ed alla legittimazione a concludere contratti collettivi in rappresentanza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

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

In ogni caso le parti hanno inteso disciplinare il funzionamento delle rappresentanze sindacali nell'ambito delle vigenti relazioni sindacali. Pertanto la costituzione delle R.S.U. non potrà in ogni caso comportare un aggravio di costi per le imprese nè un aumento delle ore retribuite per i permessi sindacali rispetto al C.C.N.L. 1° marzo 1991.

Art. 1

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



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

Art. 2
Ambito ed iniziativa per la costituzione

Negli Istituti e nelle unità operative che occupino più di 15 dipendenti, può darsi luogo alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie, sulla base di liste presentate ad iniziativa delle organizzazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23 luglio 1993, nonché del presente accordo e del CCNL applicato.

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

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

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

Art. 3
Designazione liste

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

Art. 4
Composizione delle R.S.U.

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

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

Art. 5
Attribuzione dei seggi

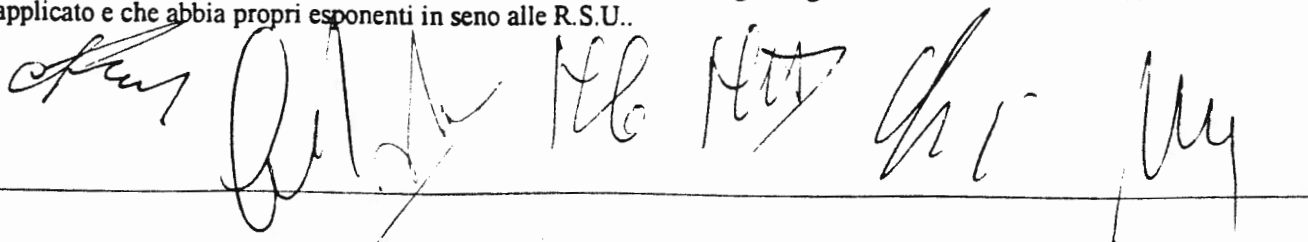
Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della R.S.U., il numero dei seggi sarà ripartito - secondo il criterio proporzionale puro - in relazione ai voti conseguiti dalle liste concorrenti.

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

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

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

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



Art. 6
Composizione delle liste

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

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

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

Art. 7
Numero dei componenti R.S.U.

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

- a) 3 componenti per la R.S.U. costituita negli istituti e nelle unità operative che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti negli istituti e nelle unità operative che occupano fino a 3000 dipendenti;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti negli istituti e nelle unità operative di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b).

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

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

Negli istituti e nelle unità operative che occupano più di 1200 dipendenti la R.S.U. è incrementata di 2 rappresentanti ulteriori ogni 1000 dipendenti.

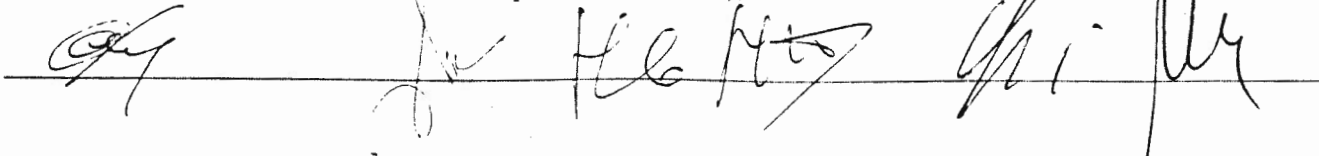
Le parti si incontreranno alla scadenza del presente accordo per verificare l'opportunità della riconferma della fase sperimentale di cui al secondo comma.

Art. 7 bis

Fermo restando quanto previsto dal successivo art. 8 e ai sensi dell'art. 23 della legge 20/5/1970 n. 300, i componenti delle R.S.U. hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti come previsto nel CCNL.

Il diritto riconosciuto al comma precedente spetta almeno a:

- a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nell'istituto o nella unità operativa che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti negli istituti o nelle unità operative che occupano fino a 3000 dipendenti;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti negli istituti o nelle unità operative di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b);



salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi, eventualmente stipulati in epoca successiva all'entrata in vigore del presente accordo.

In ciascun istituto o unità operativa non possono essere superati i limiti previsti dal precedente comma per il contemporaneo esercizio del diritto ai permessi per l'espletamento del mandato.

Art. 8

Diritti, tutele, permessi sindacali e modalità di esercizio

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

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

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

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

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

Art. 9

Compiti e funzioni

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

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

Art. 10

Durata e sostituzione nell'incarico

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

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

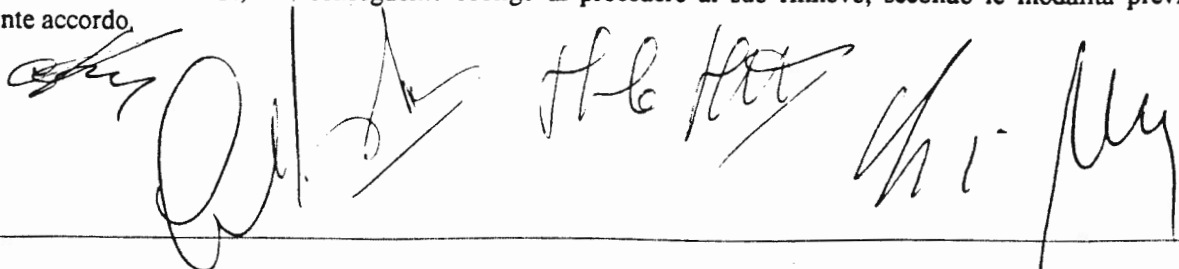
Le elezioni di rinnovo dovranno avvenire entro i 30 giorni precedenti la data di scadenza di 36 mesi.

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

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

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

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



Art. 11
Revoca delle R.S.U.

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

Art. 12
Clausola di salvaguardia

Le Organizzazioni Sindacali dotate dei requisiti di cui all'art. 19 legge 20.5.70 n. 300 e successive modificazioni che siano firmatarie del presente accordo o che, comunque, aderiscono alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione delle R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. e/o C.d.A. ai sensi della norma sopra citata e dichiarano automaticamente decadute le R.S.A. precedentemente costituite, al momento della costituzione della R.S.U..

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

Art. 13
Validità delle elezioni - Quorum

Le Organizzazioni Sindacali FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS stipulanti il presente accordo si impegnano, entro i tre mesi successivi alla stipula dello stesso, a comunicarsi vicendevolmente le nomine delle R.S.A. ed a favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori alle prime elezioni per le R.S.U. mediante una adeguata campagna di informazione.

Per la validità delle elezioni è necessario che abbiano preso parte alla votazione il 50% + 1 degli aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le Organizzazioni Sindacali assumeranno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'istituto o nell'unità operativa.

Art. 14
Elettorato attivo e passivo

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

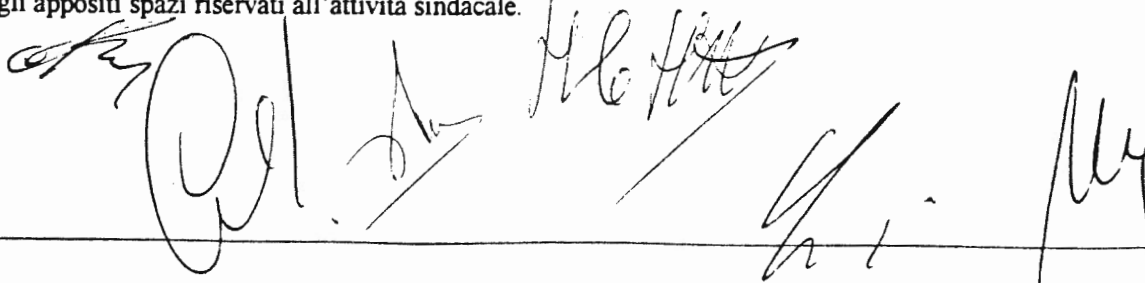
Ferma restando l'eleggibilità di tutto il personale non in prova, o a termine, di cui al comma precedente, possono essere candidati nelle liste elettorali anche i lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto di assunzione consente, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di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

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

Art. 15
Presentazione delle liste

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

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



Pag. 1

Art. 16
Comitato elettorale

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

Art. 17
Compiti del Comitato elettorale

Il Comitato elettorale ha il compito di:

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

Art. 18
Scrutatori

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

Art. 19
Segretezza del voto

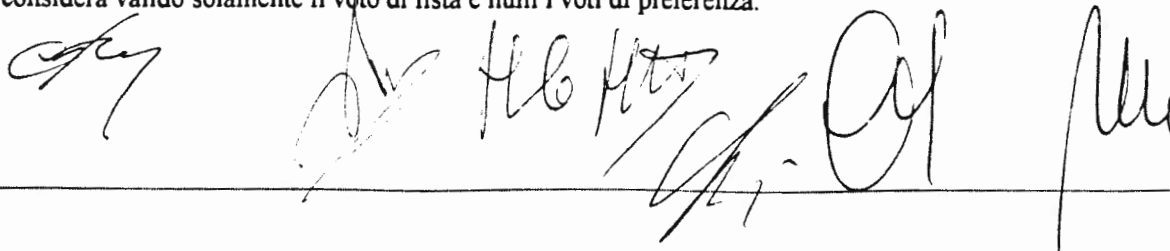
Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per delega.

Art. 20
Schede elettorali

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

Art. 21
Preferenze

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



Art. 22
Modalità della votazione

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

Art. 23
Composizione del seggio elettorale

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

Art. 24
Attrezzatura del seggio elettorale

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

Art. 25
Riconoscimento degli elettori

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

Art. 26
Compiti del Presidente

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

Art. 27
Operazioni di scrutinio

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

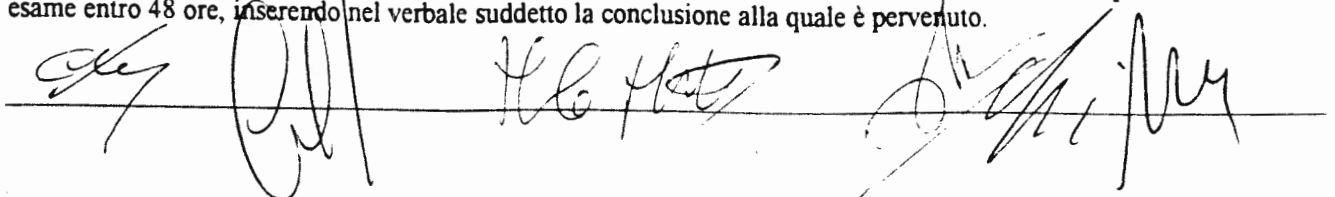
Il Comitato elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida delle R.S.U. sarà conservato secondo accordi tra il Comitato elettorale e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

Art. 28
Ricorsi al Comitato elettorale

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

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma ed il Comitato ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, il Comitato elettorale deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuto.



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

Art. 29
Comitato dei garanti

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

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

Art. 30
Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U

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

Art. 31
Adempimenti della Direzione dell'Istituto

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

Art. 32
L'intervento della legge

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

Art. 33
Disposizioni varie

I dipendenti, componenti del Comitato elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato dei garanti, dovranno espletare i loro incarichi al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23 legge 20 maggio 1970, n. 300.

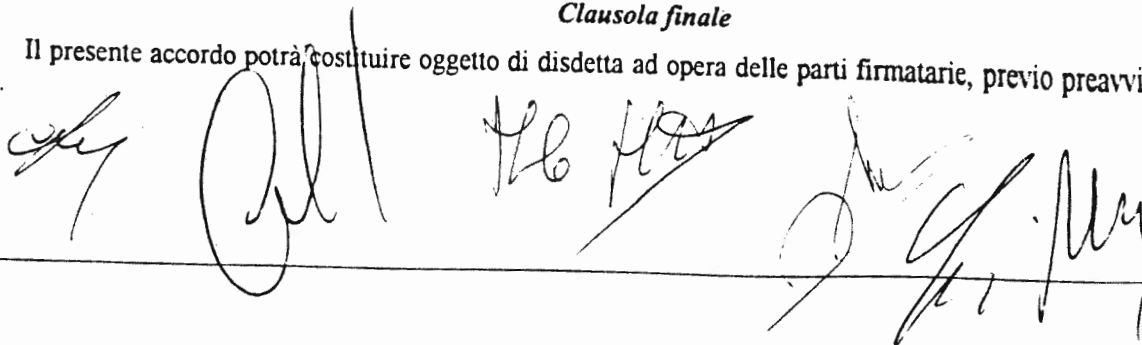
Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previste dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro a favore dei dirigenti delle R.S.A., e ora trasferite ai componenti le R.S.U. in forza del presente accordo.

Art. 34
Clausole per la Provincia Autonoma di Bolzano

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

Art. 35
Clausola finale

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



The image shows several handwritten signatures in black ink, written over a horizontal line. The signatures are stylized and vary in length and complexity, representing the different parties to the agreement.