FEDERAZIONE SINDACALE Co.S.P.

Coordinamento Sindacale Penitenziario Settore Commercio e Privato

Rappresentanza Sindacale degli Agenti Campestre/Rurale BAT-BARI

Trasmesso a mezzo P.E.C. ai sensi dedll'art. 48, D. Lgs. n. 82/2005

Prot. n.0058/SG/D/FS Trani, 27 Febbraio 2020

Spett. le **Federazione Consorzi di Vigilanza Campestre ANDRIA**

Ai Sigg. Presidenti pro-tempore dei Consorzi di Andria – Bisceglie - Corato e Trani Loro Sedi

Oggetto: Invio piattaforma con richiesta rinnovo del Contratto delle Guardie Campestri delle provincie di BARI e BAT, validità 01/01/2020 – 31/12/2022 economico e Giuridico quadriennale dall'1.1.2020 al 31.12.2024.

La scrivente Federazione Sindacale acquisito nel corso dell'Assemblea Generale odierna,all'unanimità,il consenso dei segretari e dei lavoratori, in allegato, trasmette la piattaforma per il rinnovo del contratto del Contratto delle Guardie Campestri delle province di BARI e BAT.

In attesa di una Vs. cortese **convocazione** che qui si reitera e ribadisce come richiesta per l'avvio della trattativa, invio cordiali saluti.

IL SEGRETARIO GENERALE FS-Co.S.P.

Domenico Mastrulli

firma autografa sostituita a mezzo stampa ex art. 3, comma2, F, legs. N.39/93

PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO DI LAVORO PER I DIPENDENTI DEI CONSORZI DI VIGILANZA CAMPESTRE DELLE PROVINCE DI BARI E BAT CON VALIDITA' 01/01/2020 – 31/12/2022(ECONOMICO)- 01.01.2020 – 31/12/2024 (GIUDIRICO).

Premessa:

CCNL DEL 01/01/2020

CONSORZI DI VIGILANZA PRIVATA GUARDIE RURALI BARI – BAT

Contratto collettivo di lavoro 01/01/2020

per i dipendenti da Istituti e Imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari

Decorrenza: 01/01/2020 ECONOMICO con scadenza alla data del 31/12/2022

Decorrenza 01/01/2020 Scadenza: 31/12/2024 quadriennale - GIURIDICO

Verbale di stipula

In data_____ in_____

Tra:

- FEDERAZIONE CONSORZI VIGILANZA CAMPESTRE BARI E BAT

- FEDERAZIONE SINDACALE Co.S.P. COORDINAMENTO SINDACALE PENITENZIARIO SETTORE PRIVATO E COMMERCIO Rappresentata dal Segretario Generale Nazionale Domenico MASTRULLI e dai Segretari Provinciali e Territoriali di seguito indicati per sede di servizio_____

Visto

l'ipotesi di accordo di rinnovo siglato il _____ e l'ipotesi di testo siglato il _____

Si è stipulato

Il presente Contratto Collettivo Nazionale per i dipendenti da Istituti e Imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari, con decorrenza dal 1 Gennaio 2020 , composto da una parte principale dedicata alla disciplina dei servizi di vigilanza privata e Consorzi delle Guardie Giurate Campestre e Rurali a seconda la denominazione Consorziale Territoriale data da Statuto interno e una sezione speciale dedicata ai servizi fiduciari. La parte principale consta di _____ titoli, _____ articoli e due parti specifiche dedicate al riordino della disciplina del rapporto di apprendistato e al riordino della disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato. La sezione speciale consta di ___ titoli e _____ articoli.

Premessa

Il settore della vigilanza privata e dei Consorzi di vigilanza Campestre è stato oggetto di modiche normative, che hanno e stanno contribuendo a definire un nuovo assetto del settore stesso in Italia.

Le parti stipulanti sono state soggetti attivi nell'elaborazione del nuovo impianto normativo, attraverso la partecipazione ai lavori della Commissione Consultiva Centrale ex art. 260 del D.P.R. n. 153/2008 che ha modificato il regolamento attuativo del TULPS.

Le nuove disposizioni introdotte, dapprima con il D.P.R. n. 153/2008 e successivamente dal conseguente D.M. n. 269/2010, hanno di fatto modificato l'operatività degli Istituti di vigilanza privata, avviando una vera evoluzione qualitativa del settore attraverso l'introduzione di nuovi requisiti organizzativi e professionali e riconoscendo alla vigilanza privata la valenza di sicurezza sussidiaria e complementare.

Il D.M. n. 269/2010 che ha introdotto i requisiti minimi di qualità degli Istituti di vigilanza privata e dei servizi, definisce infatti l'ambito esclusivo di intervento della vigilanza privata, ove non vi provvedano direttamente le Forze dell'Ordine, introducendo le definizioni di obiettivi sensibili e siti con speciali esigenze di sicurezza (*).

Lo stesso decreto ministeriale oltre all'ambito esclusivo di intervento definisce un sistema di requisiti funzionale al numero delle guardie giurate impiegate, al numero degli abitanti dei proprietari terrieri sul territorio in cui operano, ed alle "classi funzionali" di attività svolte (vigilanza armata, telesorveglianza, vigilanza nei locali pubblici, trasporto e scorta valori, custodia e deposito valori,vigilanza agricola e centrali).

Le parti quindi, in vista del nuovo corso intrapreso dalla vigilanza privata e in considerazione dei prossimi decreti attuativi del D.P.R. n. 153/2008, (sistema di certificazione, requisiti professionali minimi delle guardie giurate, tabelle dei costi) si impegnano a sviluppare una politica di conoscenza ed interventi congiunti, anche nell'ottica dei lavori della Commissione Consultiva Centrale ex art. 260 D.P.R. n. 153/2008, riconoscendo la centralità di detta commissione come strumento per un governo condiviso del settore a vantaggio sia delle imprese che dei lavoratori.

Le parti, nella consapevolezza che gli strumenti contrattuali devono adattarsi alle evoluzioni della domanda e nell'intento quindi di governare al meglio il cosiddetto fenomeno del portierato, tenuto conto che lo stesso D.M. n. 269/2010 considera nella classe funzionale C i servizi regolati da leggi speciali o decreti ministeriali svolti da personale diverso dalle guardie giurate, hanno ritenuto utile completare il presente CCNL con una sezione ad hoc dedicata ai servizi fiduciari, innovando così l'impianto contrattuale della vigilanza privata e dando risposta ad una esigenza ormai consolidata da parte degli attori del sistema.

Pertanto il presente CCNL si compone di un corpo unico e di una sezione specifica dedicata ai servizi fiduciari tra cui ville,terreni,proprietà agricole etc..

TITOLO I - Validità e sfera di applicazione

Art. 1 - Sfera di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, il rapporto di lavoro fra gli istituti, le imprese, i Consorzi di Vigilanza Rurale e le Cooperative in qualunque forma costituiti, che svolgono attività di Vigilanza Privata, così come indicato nel D.M. n. 269/2010 e/o servizi fiduciari ed il relativo personale dipendente.

Art. 2 - Validità

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 nazionali, usi e consuetudini. Restano salve le norme di miglior favore degli accordi di 2o livello, sottoscritti dalle parti stipulanti del presente contratto, purché non in contrasto con quanto previsto dal presente CCNL Per quanto riguarda eventuali norme in contrasto con il presente CCNL, le parti si incontreranno a livello territoriale per la necessaria armonizzazione.

La sua integrale applicazione, anche per quanto concerne la contrattazione decentrata sottoscritta dalle parti stipulanti il presente CCNL con particolare riferimento a: orario di lavoro, accesso ai servizi dell'Ente Bilaterale, rilascio della relativa certificazione liberatoria, è condizione pregiudiziale per quanto previsto dal D.M. n. 269/2010. Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

TITOLO II - Relazioni sindacali

Capo 1 - 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:

- aspetti generali di ordine strutturale ed istituzionale;
- prospettive di sviluppo anche in relazione alla istituzione di nuovi tipi di servizi a seguito di modificazioni tecnologiche ed alle eventuali implicazioni professionali;
- iniziative di aggiornamento della professionalità;
- andamento occupazionale generale e articolato per settore di attività (zona, banche, teleallarmi, ecc.);
- stato delle relazioni sindacali a livello territoriale.

2) saranno oggetto di esame congiunto tutti gli aspetti inerenti 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.

Capo 2 - Strumenti della Bilateralità

Art. 4 - Commissione Paritetica PROVINCIALE - Compiti

È istituita la Commissione Paritetica PROVINCIALE, organo bilaterale, preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti, l'aggiornamento del Contratto della Vigilanza, su quanto previsto dall'ultimo comma del presente Art..

In particolare:

- esamina e decide, ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari, tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti normativi o di singole clausole contenute nel presente Contratto Nazionale, dei Contratti collettivi di 2o livello,3° livello di ogni altro problema prospettato dalle articolazioni locali delle parti stipulanti o da singoli istituti, o da lavoratori per il tramite delle parti stesse a livello locale;

- individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, anche in relazione ai processi di innovazione tecnologica/organizzativa del settore;

- esamina le proposte avanzate dalle parti stipulanti il presente Contratto ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle parti stesse, per il loro inserimento contrattuale, in occasione dei rinnovi contrattuali;

- esamina e decide le controversie relative alla stipulazione dei contratti integrativi di 2o livello e di 3 livello .

Art. 5 - Composizione e procedure

La Commissione Paritetica Provinciale è composta da Membri designati dalle Associazioni degli Istituti di Vigilanza Privata e dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Contratto. La Commissione Paritetica delibera all'unanimità.

Per l'espletamento di quanto previsto dall'Art. precedente, si applicano le procedure di seguito indicate.

La Segreteria della Commissione Paritetica Provinciale ha sede presso la sede della FEDERAZIONE , e provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.

La Commissione Paritetica Provinciale si riunisce su istanza presentata, per mezzo di raccomandata A.R., dalle parti stipulanti il presente Contratto o dalle Organizzazioni sindacali locali facenti capo alle predette Organizzazioni nazionali, autonomamente o per conto di un prestatore di lavoro o dalle aziende aderenti alle Associazioni stipulanti il presente CCL

All'atto della presentazione dell'istanza di cui al comma precedente, la parte interessata rimetterà alla Commissione Paritetica Provinciale tutti gli elementi utili all'esame della controversia.

Le riunioni della Commissione Paritetica Provinciale avranno luogo di norma presso la sede della FEDERAZIONE CONSORZIO GUARDIE CAMPESTRE . La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente quarto comma e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

La Commissione, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa.

Le deliberazioni della Commissione Paritetica PROVINCIALE sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarvisi e, ove ne ricorrano gli estremi, di darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli artt. 411, terzo comma, e 412 c.p.c. e 2113, c.c. e successive modificazioni, in pendenza di procedura presso la Commissione Paritetica Provinciale , le OO.SS. e le parti interessate non potranno prendere alcun'altra iniziativa sindacale, né legale.

Ove la controversia e relativa procedura abbiano riguardato questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali (nazionale o di secondo e terzo livello), la parte, il cui diritto di organizzazione sindacale al rispetto di quanto in materia previsto risulti leso, sulla base della deliberazione della Commissione Paritetica, ovvero, in assenza di detta deliberazione, sulla base di oggettivi riscontri, potrà decidere, previo confronto tra le Organizzazioni stipulanti (confronto da esaurirsi entro 10 giorni) di non ottemperare a sua volta alle procedure e modalità previste al riguardo.

Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione Paritetica Provinciale, potrà provvedere la Commissione stessa con proprie deliberazioni.

Art. 6 - Scopi - Ente Bilaterale Nazionale

L'Ente Bilaterale Nazionale della Vigilanza Privata, disciplinato da apposito Statuto e Regolamento ha i seguenti scopi:

a) promuovere la costituzione degli enti bilaterali a livello Regionale e coordinarne l'attività, verificandone la coerenza degli statuti con gli schemi allegati e rilasciando i relativi visti di conformità;

b) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore della Vigilanza Privata, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;

c) promuovere, progettare e/o gestire anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;

d) attivare, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e gestirne, direttamente o in convenzione, la realizzazione;

e) promuovere ed attivare, attraverso le iniziative di informazione, necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro, anche attraverso tecnologia informatica;

f) favorire, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge 125/91, nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;

g) ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla legge 936/86 di riforma del CNEL;

h) promuovere, anche attraverso sportelli dedicati, lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza sanitaria integrativa, secondo le intese tra le parti sociali nazionali;

i) valorizzare in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali della Vigilanza Privata e delle relative esperienze bilaterali;

j) individuare ed adottare iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente Bilaterale Nazionale stesso;

k) attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale per la Vigilanza Privata;

l) elaborare e proporre, alle Istituzioni competenti in materia di Vigilanza Privata (Parlamento, Ministero dell'interno, Ministero del Lavoro, ecc.) ogni iniziativa atta al miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici e allo sviluppo delle aziende del settore;

m) essere uno strumento per un ruolo attivo a livello centrale e periferico quale interlocutore delle istituzioni competenti in materia di Vigilanza Privata, per la realizzazione di iniziative coerenti alla tipicità del settore e finalizzate al suo miglioramento complessivo;

n) programmare e organizzare studi e ricerche sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle Parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri annuali di informazione;

o) rilasciare la certificazione liberatoria ai singoli istituti di Vigilanza, per la partecipazione agli appalti pubblici e privati, che attesti il recepimento e l'applicazione integrale della contrattazione collettiva nazionale e decentrata stipulata dalle Parti sociali sottoscriventi il presente contratto (allegati 15 e 16);

p) fungere da supporto e da segreteria dell'O.P.N., curando la realizzazione, stampa e diffusione dell'opuscolo-manuale sulla sicurezza per il settore, di cui all'accordo applicativo del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, e della commissione paritetica nazionale;

q) costituire una banca dati relativa alla professionalità, con il supporto degli enti bilaterali regionali e di area territoriale affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nel settore. Le risultanze del lavoro svolto saranno presentate nel corso di apposito incontro alle parti stipulanti al fine di consentire, attraverso la sottoscrizione di specifico accordo, l'inserimento delle stesse nel contesto del presente contratto. La medesima procedura potrà essere attivata per l'esame di contributi presentati a livello regionale di nuove figure professionali per le quali consentire l'instaurazione del rapporto di apprendistato;

r) valutare l'opportunità di avviare forme di sostegno al reddito sulla base delle future disposizioni legislative in materia di ammortizzatori sociali. A tale scopo potranno anche essere considerate iniziative che favoriscano la predisposizione di progetti di formazione e/o riqualificazione, al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione del lavoro, in sinergia con enti, fondi, e istituzioni che finanziano la formazione;

s) fatte salve le competenze della commissione paritetica nazionale, decidere sulle controversie derivanti dalle determinazioni degli Enti Bilaterali territoriali;

t) assistere gli Istituti e/o gli Enti e/o le strutture formative nella definizione di piani e/o progetti formativi rilasciando il relativo certificato. La certificazione è riservata esclusivamente ai piani e/o progetti formativi relativi ai dipendenti di Istituti nel rispetto di quanto previsto dal 2o comma dell'art. 2 del presente CCNL;

u) rilasciare il parere di conformità in rapporto alle norme previste dalla contrattazione collettiva in materia di apprendistato, nel caso di mancata costituzione dell'ente bilaterale regionale competente.

L'Ente Bilaterale Nazionale provvederà al rilascio delle certificazioni e del DURC secondo i criteri di cui agli allegati 15 e 16 del presente CCNL Gli organi statutari degli Enti Bilaterali Nazionale e Regionale saranno composti pariteticamente dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro stipulanti il presente CCNL.

L'Ente Bilaterale Nazionale istituisce al proprio interno il Comitato di Vigilanza Nazionale con le modalità definite dallo Statuto.

L'Ente Bilaterale invierà periodicamente alle parti sociali, al Ministero dell'Interno e a tutte le Prefetture, gli aggiornamenti del costo del lavoro su base Nazionale, determinati dagli aumenti contrattuali del presente CCNL Analogo ruolo svolgeranno gli Enti Bilaterali Regionali, in relazione agli aumenti di costo determinati dalla contrattazione decentrata sottoscritta dalle strutture territoriali delle parti sociali stipulanti il presente CCNL L'Ente Bilaterale Nazionale costituirà, se occorre anche con componenti esterni, un Osservatorio che avrà il fine di monitorare il settore della Vigilanza Privata; analoghi Osservatori saranno istituiti presso gli Enti Bilaterali Regionali. L'Ente Bilaterale Nazionale costituirà una commissione per esprimere il parere di conformità in materia di apprendistato di cui al successivo art. 39 nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2 secondo comma del presente CCNL Il comitato esecutivo dell'Ente Bilaterale Nazionale può istituire apposita commissione, con le modalità definite dallo stesso comitato esecutivo, ai fini del rilascio della certificazione liberatoria prevista dal D.M. n. 269/2010.

Dichiarazione a verbale A

Fermo restando quanto stabilito dal successivo Art. 8, vengono fatti salvi gli accordi interconfederali stipulati in materia di formazione tra le Associazioni del Movimento Cooperativo e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Dichiarazione a verbale B

L'Ente Bilaterale Regionale è strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite dalle parti a livello nazionale con appositi Statuto e Regolamento.

Laddove già esistano strumenti analoghi, le Parti che li hanno costituiti, concorderanno le modalità per armonizzarli con la normativa sopra specificata, ferme restando le condizioni di miglior favore.

Art. 7 - Funzionamento delle relazioni industriali

Per la pratica realizzazione ed il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici di cui al TITOLO II del presente Contratto e per assicurare, nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'efficienza e l'efficacia del ruolo e delle proprie strutture, le Associazioni e le OO.SS. firmatarie del presente contratto, procederanno alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale ex art. 148, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, comma 1, per il tramite di un Istituto Bancario o tramite specifica convenzione con l'INPS le cui modalità sono definite negli allegati: 10, 10a.

La misura del contributo e le procedure di esazione sono definite nel successivo art. 8.

La gestione delle risorse economiche di cui sopra e la loro ripartizione saranno assicurate dalle parti stipulanti il presente Contratto con apposite intese, in rapporto agli scopi sopraindicati.

Art. 8 - Contributo di assistenza contrattuale

Il contributo di cui all'Art. precedente è fissato nella misura dello 0,45% della paga tabellare conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per 14 mensilità ed è così ripartito:

0,10%	A carico dell'azienda
0,10%	A carico del dipendente

0,10%	A carico dell'azienda
0,15%	A carico del dipendente

come contributo alla bilateralità nazionale.

Entrambi calcolati come sopra indicato

Come detto, 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 dovranno essere mensilmente versate da tutti i datori di lavoro, unitamente a quelle a proprio carico, secondo quanto previsto dal 1o comma del precedente Art. 7 sul conto corrente che verrà comunicato dalla propria associazione.

Gli istituti non associati verseranno su c/c bancario n. xxxxxx, coordinate IBAN xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx *, intestato a ....

Il mancato versamento del Contributo di Assistenza Contrattuale produce gli effetti previsti nel precedente art. 2. Le Associazioni dei datori di lavoro forniranno l'elenco degli istituti di vigilanza che hanno versato gli importi, nel mese di Maggio per il primo trimestre, nel mese di Agosto per il secondo trimestre, nel mese di Novembre per il terzo trimestre e nel mese di Febbraio per il quarto trimestre.

Nel computo degli aumenti del contratto si è tenuto conto dell'obbligatorietà del contributo dello 0,25% della paga tabellare conglobata mensile per dipendente, a carico del datore di lavoro.

Conseguentemente, l'azienda che omette il versamento delle suddette quote sarà tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione di pari importo.

L'elemento distinto della retribuzione di cui al comma precedente verrà corrisposto per 14 mensilità e non sarà utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale, contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Capo 3 - Contrattazione integrativa di secondo livello - Livello territoriale

Art. 9 - 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), e) ed eventuali processi di trasformazione, in atto localmente per i riflessi sui livelli occupazionali.

Art. 10 - Contrattazione Integrativa e materie demandate

È ammessa la Contrattazione integrativa territoriale tra le Organizzazioni Sindacali Territoriali (Regionali e/o Provinciali) delle parti stipulanti il presente Contratto Collettivo. La stipula di contratti integrativi potrà riguardare esclusivamente le seguenti materie:

a) la definizione delle iniziative relative alle funzioni per le quali è istituito l'Ente Bilaterale ed in particolare di quelle per la formazione e la riqualificazione professionale, la cui attuazione è demandata all'Ente stesso. Ciò in relazione alle concrete esigenze territoriali e nelle disponibilità esistenti. Nella definizione delle suddette iniziative si terrà conto delle previsioni dell'UE, nazionali e degli enti locali competenti in materia, al fine di realizzare possibili sinergie;

b) le azioni a favore del personale femminile, in attuazione della raccomandazione CEE n. 635 del 13 dicembre 1984 e delle disposizioni legislative in tema di pari opportunità uomo-donna;

c) l'adozione di diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro, rispetto a quanto previsto dagli artt. 78 e 81;

d) la definizione di maggiori percentuali rispetto a quanto stabilito dal presente Contratto;

e) la tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori secondo le vigenti disposizioni di legge;

f) la 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. 108;

g) i rimborsi spese per divisa, equipaggiamento e altri mezzi e strumenti di proprietà del lavoratore, ove ne sia prescritta l'adozione e l'uso e sempre che non siano forniti dai datore di lavoro al dipendente;

h) rimborsi spese di cui all'art. 100;

i) inserimento di eventuali nuove qualifiche non previste dalla classificazione nazionale del personale;

j) indennità di cassa e maneggio denaro, di cui all'art. 118;

k) definizione di accordi in materia di mercato del lavoro;

l) premio di produzione che dovrà essere correlato agli incrementi di produttività, di qualità e di redditività e legato a specifici parametri oggettivi del settore. Le erogazioni di cui al presente punto devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo-previdenziale previsto dalle normative emanate in materia. 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.

m) le indennità di funzione/mansione finalizzate al miglioramento del servizio.

Il rispetto dei turni notturni e festivi nella misura contemplata dalla contrattazione e comunque entro il limite della CEDU con uno stacco tra un turno e l’altro di almeno 12 ore.

In occasione della contrattazione integrativa, territoriale, aziendale o interaziendale, 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 l'esclusione del ricorso ad agitazioni, riferite alle suddette rivendicazioni.

Come previsto dalla legge 4 novembre 2010, n. 183, cosiddetto collegato lavoro, le parti in caso di crisi d'impresa o di nuovi investimenti, a livello decentrato potranno pattuire deroghe temporanee al presente CCNL, nonché ad Istituti di legge.

Art. 11 - Composizione delle controversie - Procedure

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del Codice di Procedura Civile e successive modificazioni, per tutte le controversie individuali singole o plurime, relative all'applicazione del presente Contratto, potrà essere effettuato il tentativo di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente Art., da esperirsi nella Commissione Paritetica Provinciale di conciliazione, costituita presso l'Ente Bilaterale o presso la sede di una delle Associazioni Imprenditoriali stipulanti il presente Contratto.

La Commissione di conciliazione provinciale è composta:

- per i datori di lavoro, da un rappresentante dell'Associazione di appartenenza o cui abbia conferito mandato competente per territorio;

- per i lavoratori, da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale locale firmataria del presente Contratto, della FS-COSP cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.

L'Associazione imprenditoriale, ovvero l'Organizzazione sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione Paritetica Provinciale di conciliazione con mezzi idonei a certificare la data di ricevimento.

Ricevuta la comunicazione, la Commissione Paritetica Provinciale provvedere entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine previsto dall'art. 37 del Decreto Legislativo n. 80/98. Il termine previsto dall'art. 37 del Decreto Legislativo n. 80/98 decorre dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o della Organizzazione Sindacale cui il lavoratore conferisce mandato.

La Commissione Paritetica Provinciale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 c.p.c. e successive modificazioni.

Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo è depositato, a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:

il richiamo al Contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;

la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme siano depositate presso la Direzione Provinciale del Lavoro;

la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4, c.c., 410 e 411 c.p.c. e successive modificazioni in sede di Commissione Paritetica Provinciale di conciliazione.

Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica provinciale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente Contratto che, pertanto, resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 4.

In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare di cui al presente Art., questa sarà sospesa fino alla conclusione della procedura.

Art. 12 - Collegio Arbitrale

Ove il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c. o al precedente Art. del presente Contratto non riesca, o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento, e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla Legge 11 agosto 1973, n. 533, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio arbitrale, secondo le norme previste dal presente Art..

A tal fine, è istituito a cura delle Associazioni Territoriali, aderenti alle organizzazioni stipulanti, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente comma. Il Collegio arbitrale competente è quello del luogo in cui è stato promosso il tentativo di conciliazione. L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio di arbitrato e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza, sottoscritta dalla parte promotrice, sarà inoltrata a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano entro 30 giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla organizzazione imprenditoriale a cui il datore di lavoro sia iscritto o conferisca mandato, un altro designato dalla organizzazione sindacale territoriale FS – CO.S.P. a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette organizzazioni territoriali.

I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.

In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo sarà sorteggiato tra i nominativi compresi in un'apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio.

Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed è rinnovabile.

Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza, provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio stesso il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

- l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;
- l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei rappresentanti di queste;
- eventuali ulteriori elementi istruttori.

Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa a carico della parte soccombente.

La Segreteria del Collegio è istituita presso l'Ente Bilaterale regionale.

Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11 agosto 1973 n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.

Il lodo arbitrale acquista efficacia di TITOLO esecutivo, osservate le disposizioni dell'art. 412 quater.

Art. 13 - 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;
- su ristrutturazioni aziendali di particolare rilievo.

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

Art. 14 - Contrattazione di secondo livello

Le seguenti materie, per la loro specificità potranno essere oggetto di contrattazione di secondo livello:

- turni e nastri orari e relativa rotazione del personale tra i vari tipi di servizio;
- materie demandate dal D.Lgs. 81/2008 e successive integrazioni e modifiche;
- modalità di svolgimento dell'attività dei patronati;
- quanto delegato alla contrattazione dall'art. 20 della legge 300/70 (assemblea);
- altri sistemi di distribuzione dell'orario settimanale.

quanto demandato dalla normativa sul Mercato del Lavoro, prevista dal presente CCNL

TITOLO III - Attività sindacali

Art. 15 - Dirigenti Sindacali nazionali e provinciali delle R.S.A. e delle R.S.U.

Agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti si considerano dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

di consigli o comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni Sindacali di categoria stipulanti il presente Contratto;

di rappresentanze sindacali costituite ai sensi della legge 300/70 ED AI SENSI ARTICOLO 39 della Costituzione Italiana;

di rappresentanze sindacali unitarie costituite in applicazione degli accordi sulle R.S.U. (allegati 2 e 2/a).

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

Sino alla costituzione della R.S.U. trovano applicazione le norme riferite alle rappresentanze sindacali aziendali, anche per le nuove diverse attribuzioni di cui al D.Lgs. 81/2008 ed eventuali successive modifiche.

Il mandato di delegato aziendale di cui al successivo art. 22 e di dirigente sindacale di cui alla lettera b) del 1o comma del presente Art., 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. 16 - Permessi retribuiti

I componenti dei consigli o comitati di cui alla lettera a) del precedente Art. 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) e c) del precedente art. 16 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Il diritto riconosciuto spetta a:

- un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale negli Istituti che occupano fino a 200 dipendenti;

- un dirigente ogni 300 e frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale negli istituti che occupano fino a 3.000 dipendenti.

I permessi di cui al presente Art. saranno pari a dodici ore mensili negli Istituti di cui alla lettera b); negli Istituti 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 Art., deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la Federazione territoriale di appartenenza (R.S.A.) o tramite l'organizzazione Sindacale nelle liste della quale è stato eletto (R.S.U.).

Art. 17 - Diritto di affissione

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno pieno 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 materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 18 - Permessi non retribuiti

I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente art. 16 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. 19 - 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. 20 - Assemblee

Negli Istituti nei 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 e comunque alla O.S. che in sede territoriale rappresenta il 5% del personale sindacalizzato;

La convocazione sarà comunicata all'Istituto 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. 21 - Delegato aziendale

Negli Istituti 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.

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 12).

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. 22 - 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 stipulanti il presente Contratto dell'1% sulla paga tabellare conglobata per 14 mensilità,O,IN ALTERNATIVA,SECONDO LE SINGOLE DIRETTIVE STATUTARIE DELLE RAPPRESNETANZE DI APPARTENENZA SU DIRETTA SPECIFICA DELLA SEGRETERIA GENERALE NAIZONALE.

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'Istituto, 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.

TITOLO IV - Tutele e garanzie

Capo 1 - Sicurezza sul lavoro

Art. 23 - Sicurezza sul lavoro

Viene confermata la centralità del CCNL in merito alle soluzioni che verranno individuate ed alle metodologie riguardanti le relazioni sindacali previste negli accordi applicativi del Decreto Legislativo 81/2008.

Ai sensi degli articoli specifici del D.Lgs. 81/2008 alla FEDERAZIONE CONSORZI DI VIGILANZA CAMPESTRE . viene assegnato il compito di orientare e promuovere iniziative informative e formative nei confronti dei lavoratori.

Art. 24 - Cambio di appalto e/o affidamento di servizio o,statuto.

Le parti stipulanti, rilevato:

- che il fenomeno dei cambi di appalto, frequentemente, comporta consistenti squilibri negli assetti organizzativi delle imprese esercenti attività di vigilanza privata, con possibili ricadute occupazionali sul personale dipendente, in ragione degli esuberi che conseguentemente possono determinarsi presso gli Istituti cessanti;

- che la salvaguardia occupazionale delle guardie giurate rientra negli obiettivi di cui all'art. 252 bis del R.D. 6 maggio 1940, n. 635 come modificato dal D.P.R. 153 del 4 agosto 2008;

al precipuo fine di mantenere i livelli di occupazione ed altresì di evitare la conseguente dispersione delle professionalità acquisite dalle guardie giurate, ritengono opportuno e necessario istituire una disciplina contrattuale cogente in materia di cambi di appalto dettando all'uopo termini e modalità di una specifica procedura in materia, secondo i criteri di cui ai successivi articoli.

Art. 25 - Condizioni per attivare la procedura

In ogni caso di cessazione di appalto o affidamento di servizio (ex art. 115 TULPS) con subentro da parte di altro Istituto di Vigilanza nei medesimi servizi già oggetto dell'appalto stesso, l'Istituto uscente ove ne abbia interesse darà comunicazione, ove possibile almeno trenta giorni prima della cessazione dell'appalto, o diversamente con la massima tempestività, alle segreterie provinciali delle OO. SS. firmatarie, alle RSA/RSU, alla FEDERAZIONE VIGILANZA CONSORZI GUARDIE CAMPESTRE competente per territorio, alla Prefettura presso la quale ha sede legale l'istituto di vigilanza uscente, alla Questura/e della/e provincia/e presso le quali il servizio/i viene/vengono svolti ed all'Istituto subentrante fornendo:

1) l'elenco dei nominativi, livelli di inquadramento e anzianità lavorativa del personale già impiegato in via esclusiva o prevalente nell'appalto da più lungo tempo e comunque da non meno dei sei mesi precedenti a quello della comunicazione. Per i lavoratori a tempo determinato andrà specificata anche la data di scadenza del contratto.

2) il codice fiscale dei lavoratori interessati;

3) il monte ore di servizio previste dall'appalto;

Entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione di cui sopra, le segreterie territoriali delle OO.SS. delle federazioni nazionali firmatarie del presente contratto, potranno richiedere anche singolarmente un incontro per l'esame congiunto dei dati forniti nella comunicazione di cui sopra ed eventuali questioni ad essi relative. L'Istituto di vigilanza cessante darà seguito alla richiesta d'incontro entro il termine di 7 giorni dalla stessa e comunque prima della cessazione dell'appalto e/o affidamento dei servizi.

Art. 26 - Criteri per determinare l'impiego effettivo di personale sull'appalto/servizio ed il personale da coinvolgere per l'avvio della Procedura

Per determinare l'effettiva consistenza numerica delle guardie giurate da impiegare nell'appalto e/o servizio, il numero degli addetti dovrà calcolarsi adottando un coefficiente annuo di riferimento, qui indicato ai soli fini di gestione della presente procedura, di 48 ore settimanali comprensive delle ore di straordinario, per 48 settimane.

Art. 27 - Modalità di attuazione della Procedura

1. L'Istituto subentrante nell'appalto e/o nell'affidamento del servizio, procederà all'assunzione con passaggio diretto ed immediato, senza periodo di prova del personale precedentemente impiegato nel servizio nella misura determinata con il criterio di cui all'art.

27 con decorrenza dal primo giorno successivo alla scadenza dell'appalto stesso fermo restando quanto previsto dall'art. 68.

2. Ove il nuovo appalto comporti l'impiego di un numero di unità lavorative inferiore rispetto a quello richiesto dalle precedenti condizioni contrattuali, l'Istituto subentrante procederà alle assunzioni nel limite numerico derivante dalle nuove condizioni contrattuali. In detti casi l'Istituto subentrante prima del passaggio promuoverà un incontro con l'Istituto uscente e le OO.SS. territoriali al fine di ricercare, nella eventualità di conseguenti esuberi, ogni possibile soluzione intesa al mantenimento dei livelli occupazionali.

3. Ai lavoratori assunti ai sensi del precedente comma 1, verrà garantito il trattamento economico e normativo stabilito dal CCNL, ivi compresi gli ad personam non assorbibili di cui all'art. 31, ultimo comma del presente CCNL e gli stessi, salvo quanto disposto al 4o comma dell'art. 31, saranno inquadrati ai livelli corrispondenti alla tipologia del servizio appaltato come disposti dallo stesso Art..

4. Ad essi verranno mantenute l'anzianità convenzionale e gli scatti di anzianità maturati nel precedente rapporto di lavoro, nelle misure previste all'art. 111, nel limite massimo del numero di scatti previsti dal CCNL, fermo restando che per il trattamento di fine rapporto si terrà conto esclusivamente dell'effettiva anzianità maturata presso l'Istituto subentrante.

5. L'Istituto subentrante potrà essere esentato in tutto o in parte dall'obbligo stabilito al precedente comma 1 qualora contesti la congruità del numero dei lavoratori indicati per il passaggio, rispetto al coefficiente convenzionale di 40 ore settimanali così come definito all'art. 26 o perché tenuto all'ottemperanza dell'obbligo di precedenza di cui alla L. 223/91.

L'Istituto dovrà a tal fine promuovere entro e non oltre 5 giorni dal ricevimento della comunicazione di cui all'art. 26 un incontro presso la Direzione Territoriale del Lavoro, o in sede sindacale, anche negli ambiti previsti dal presente CCNL, con l'Istituto cessante, le OO.SS. Territoriali, ed i lavoratori interessati al passaggio, dimostrando in tale sede le ragioni della sua eventuale esenzione.

In detti casi le parti, fermo restando l'obbligo di assunzione delle unità non in contestazione, si adopereranno per ricercare soluzioni alternative al licenziamento delle unità escluse o non ricomprese nel passaggio.

Gli esiti dell'incontro verranno verbalizzati unitamente alle dichiarazioni delle parti e le intese eventualmente raggiunte con i lavoratori interessati verranno formalizzate in apposito verbale redatto ai sensi e per gli effetti dell'art. 411 c.p.c.

6. Il mancato adempimento, da parte dell'Istituto che cessa nell'appalto, degli incombenti di cui a precedente art. 26 esimerà l'Istituto subentrante da ogni obbligo nei confronti dei lavoratori precedentemente impiegati nell'appalto, i cui rapporti di lavoro resteranno in essere con l'Istituto uscente.

7. L'omessa attivazione dell'incontro di cui al Punto 6 comma 2 del presente Art. da parte dell'Istituto subentrante o il mancato assolvimento dell'onere ivi previsto comporterà per esso l'obbligo di assunzione di tutte le unità indicate per il passaggio.

8. Qualora l'Istituto subentrante sia costituito in forma cooperativa, il lavoratore dipendente coinvolto avrà facoltà di formulare successiva richiesta di adesione in qualità di socio, cui

verrà comunque garantito un trattamento economico e normativo così come previsto dal presente CCNL

9. La disciplina di cui al presente Art. deve intendersi vincolante sia per i lavoratori sia per tutti gli Istituti di vigilanza, ivi compresi quelli che acquisiscano gli appalti e/o affidamenti di servizi tramite soggetti intermediari nonché quelli strutturati in forma di cooperativa, tenuti tutti all'applicazione del CCNL, sia in quanto aderenti alle Associazioni di categoria firmatarie del Contratto, sia per tacita adesione. Pertanto i lavoratori interessati, in favore dei quali la disciplina stessa è istituita, hanno diritto di esigere l'osservanza delle relative norme ed hanno TITOLO di promuovere in sede giudiziale le opportune azioni per la tutela dei diritti ivi derivanti, occorrendo anche mediante azione costitutiva ex art. 2932 c.c.

Nota a verbale

Per i lavoratori assenti per causa di maternità, malattia, infortunio, e comunque con diritto al mantenimento del posto di lavoro, il passaggio avrà effetto alla cessazione della causa giustificativa dell'assenza.

I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art. 31 L. 300/1970 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto ed immediato.

Nota a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che, integrando la disciplina di cui al presente Art. il presupposto richiesto dal D.L. 31.12.2007 n. 248 dell'invarianza del trattamento economico complessivo in favore dei lavoratori e stante la cogenza della disciplina stessa per tutte le parti tenute all'applicazione del CCNL, le risoluzioni dei rapporti di lavoro operate in ragione dei cambi di appalto, sia per la loro consensualità, sia a mente della predetta disposizione di legge, sono in ogni caso escluse dall'applicazione delle disposizioni degli artt. 4 e 24 della Legge 223 del luglio 1991, e successive modificazioni, in materia di licenziamenti collettivi.

Dichiarazione a verbale

Capo 2 - Previdenza integrativa

Art. 28 - Previdenza integrativa

Le Parti stipulanti, in considerazione di quanto disposto dal D.Lgs. n. 124 del 21 aprile 1993 e successive modificazioni ed integrazioni, in materia di disciplina delle forme di previdenza per l'erogazione di trattamenti pensionistici complementari e non, al fine di sviluppare un sempre più elevato livello di copertura previdenziale a favore dei lavoratori

dipendenti da aziende del settore Vigilanza Privata, convengono di attivare la Previdenza Integrativa del settore Vigilanza.

La Previdenza Integrativa deve avere lo scopo di fornire prestazioni complementari dei trattamenti di pensioni pubbliche in forma di rendita e capitale, sulla base dei contributi accantonati e capitalizzati, nonché dei rendimenti realizzati dai soggetti gestori dello stesso.

L'associazione al Fondo dei lavoratori avverrà mediante adesione volontaria, secondo forme e modalità da definire e potrà riguardare tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato con Contratto a tempo pieno o a tempo parziale, nonché con Contratto di apprendistato, classificati in uno dei livelli di cui al CCNL della Vigilanza, nonché quelli appartenenti alla categoria Quadri. Le parti concordano le seguenti entità di contribuzione per ogni lavoratore aderente:

- una quota di pertinenza dell'impresa nella misura dello 0,50% della retribuzione utile per il computo del TFR;

- una quota di pertinenza del lavoratore nella misura dello 0,50% della retribuzione utile per il computo del TFR;

- una quota di TFR maturato nell'anno nella misura del 50% dello stesso, salvo quanto previsto dalla legislazione vigente per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28.4.1993.

Per quanto concerne la "quota di iscrizione" al Fondo e la "quota di adesione" al medesimo, si fa riferimento a quanto disposto in materia dagli Statuti e dai regolamenti dei fondi pensione di riferimento così come indicati nella dichiarazione a verbale del presente Art..

L'obbligo posto a carico del datore di lavoro sussisterà per la durata dell'adesione del lavoratore ai Fondi di competenza previsti dal presente Art.. Il lavoratore potrà versare al singolo Fondo ulteriori quote individuali, anche derivanti da quanto maturato a TITOLO di quota variabile in virtù di contrattazione di li livello.

I Fondi pensione indicati nella dichiarazione a verbale del presente Art. rappresentano la forma pensionistica complementare riconosciuta dalle parti come applicabile ai dipendenti del settore e, pertanto, le Parti s'impegnano a collaborare per la massima diffusione della Previdenza Integrativa, anche al fine di pervenire ad una sua applicazione generalizzata a tutti i soggetti, operanti nel settore.

Possono divenire soci dei Fondi gli Istituti ed i lavoratori dipendenti del settore Vigilanza Privata già iscritti a Fondi o Casse aziendali preesistenti alla data del 1o gennaio 2006, a condizione che un nuovo accordo sindacale tra Istituti e le OO.SS. FS-COSP stabilisca la confluenza del Fondo aziendale nel Fondo scelto e che tale confluenza sia deliberata dai competenti organi del fondo aziendale ed autorizzata dal Consiglio d'Amministrazione del Fondo scelto;

Le parti individuano la funzione di sportello della Previdenza Integrativa della Vigilanza Privata negli Enti Bilaterali Nazionale e Regionali, che assumono il ruolo di supporto alle attività dei Fondi e d'informazione ai lavoratori.

Dichiarazione a verbale

Ferme restando le quantità contributive di cui al presente Art. le parti definiscono che:

- il fondo di riferimento per la previdenza complementare per i lavoratori degli Istituti di Vigilanza aderenti ad ASSIV è FONTE;

- il fondo di riferimento per la previdenza complementare per i lavoratori delle Cooperative o Consorzi Autonomi e Federati del settore è COOPERLAVORO.

Nel caso in cui un Istituto di Vigilanza non sia aderente a nessuna delle Associazioni Imprenditoriali sottoscriventi il presente CCNL, i lavoratori hanno il diritto di aderire ad uno dei Fondi sopraccitati.

Art. 29 - Assistenza sanitaria integrativa

Le parti istituiranno un Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del settore Vigilanza Privata, che risponda ai requisiti previsti dal D.Lgs. 2.9.97, n. 314 e successive modifiche ed integrazioni.

Le parti convengono di incontrarsi per definire lo Statuto ed il regolamento del Fondo stesso.

A decorrere dal 1 gennaio 2020, sono iscritti al Fondo i lavoratori dipendenti da aziende del settore Vigilanza Privata, assunti a tempo indeterminato, con contratto a tempo pieno e a tempo parziale, compresi i lavoratori apprendisti.

Per il finanziamento del Fondo è dovuto un contributo a carico dell'azienda, pari a:

- per il personale assunto a tempo pieno, 10 euro mensili per ciascun iscritto, con decorrenza dal 1o gennaio 2007;
- per il personale assunto a tempo parziale, 7 euro mensili per ciascun iscritto, con decorrenza dal 1 gennaio 2020.

I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

Le parti si danno atto che sia la quota una tantum che il contributo a carico dell'azienda sono parte integrante del trattamento economico contrattuale, conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle quote di cui ai precedenti commi sarà tenuta alternativamente ad erogare;

- un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 30 lordi mensili, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. 105.

Dichiarazione a verbale

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

Art. 30 - Pari opportunità

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione della Raccomandazione CEE del 13 Dicembre 1984 n. 635, recepita con Legge 10.4.1991 n. 125, e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo-donna nel lavoro 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.

Viene costituito un gruppo paritetico di lavoro per le pari opportunità, con il compito di:

- svolgere attività di studio e di ricerca, nell'ambito del ruolo dell'Osservatorio sul mercato del lavoro ai vari livelli, anche al fine di acquisire elementi conoscitivi per analizzare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando a tal fine dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro;

- 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;

- predisporre schemi di progetti di Azioni Positive.

L'eventuale adesione degli Istituti 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 2o comma del presente Art. si riunirà di norma trimestralmente ed annualmente riferirà sull'attività svolta alle Organizzazioni stipulanti.

TITOLO VIII - Orario di lavoro

Art. 31 - Norme generali

Il presente TITOLO disciplina in maniera organica ed unitaria l'organizzazione e la gestione dell'orario di lavoro dei dipendenti dagli Istituti di vigilanza del Ruolo tecnico Operativo delle Guardie Particolari Giurate.

Agli effetti del presente Contratto è considerato lavoro normale quello diurno e notturno, sia feriale che festivo o domenicale, prestato in turni regolari di servizio dal personale del ruolo tecnico operativo; pertanto la regolamentazione di cui al presente CCNL in materia di orario di lavoro si applica anche ai lavoratori notturni.

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

a) Orario di lavoro settimanale

Fermo restando quanto previsto dal R.D.L. del 15 Marzo 1923 n. 692 e dalla Tabella approvata con R.D. 6 Dicembre 1923, n. 2657, la prestazione lavorativa si effettua secondo i sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro di cui agli articoli successivi, previo eventuale confronto a livello locale, finalizzato al raggiungimento di intese relative alla scelta del sistema stesso.

Ai fini contrattuali l'orario normale di lavoro è fissato in 38 ore settimanali .

A decorrere dalla data del 01 Gennaio 2023 l'orario di lavoro dovrà essere ridotto a 37 ore settimanali.

b) Durata massima dell'orario di lavoro comprensivo del lavoro straordinario.

Tenuto conto delle obiettive necessità di organizzare i turni di lavoro in maniera da garantire la continuità nei servizi di tutela del patrimonio pubblico e privato affidato agli Istituti di Vigilanza, la durata massima dell'orario di lavoro, comprese le ore di straordinario, non potrà superare le 48 ore ogni periodo di sette giorni, calcolate come media, riferita ad un periodo di mesi 12, decorrenti dal 1o Gennaio di ogni anno di applicazione del presente contratto, fermo restando quanto previsto in materia di banca delle ore (artt. 81, 82).

Per il personale assunto durante l'anno il periodo di riferimento sarà riparametrato in relazione ai mesi di effettivo servizio.

c) Il lavoratore del turno smontante non può lasciare il posto di lavoro senza prima aver avuto la sostituzione del lavoratore del turno montante, che dovrà avvenire entro due ore e mezzo dal termine del turno assegnato ferma restando la competenza delle quote orarie stabilite dall'art. 115, con la maggiorazione per il lavoro straordinario. In tal caso il lavoratore avvertirà l'Istituto che provvedere alla sostituzione nei tempi tecnici necessari.

A livello territoriale le parti potranno concordare diverse modalità in relazione alla specificità del territorio.

Art. 32 - Riposo giornaliero

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

Al fine di non esporre i beni pubblici e privati oggetto di vigilanza a gravi rischi e comunque con esclusione della turnazione ordinaria, al lavoratore potranno essere assegnati per un numero di volte non superiore a 12 nel corso dell'anno solare, riposi giornalieri di durata non inferiore a 9 ore consecutive ogni 24 ore, non più di tre volte al mese pro capite.

In tal caso le ore mancanti al raggiungimento del limite di ore 11 di riposo non godute nell'arco delle 24 ore dovranno essere obbligatoriamente recuperate entro i trenta giorni successivi.

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

A livello territoriale le parti potranno concordare diverse modalità in relazione alla specificità del territorio.

Art. 33 - Riposo settimanale

Il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo settimanale che può anche non decorrere dalle ore 24 ai sensi degli artt. 3 e 16 della Legge 22.2.1934 n. 370, fermo restando che tale riposo non assorbe quello giornaliero di cui al precedente Art..

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

In relazione all'esigenza di non esporre comunque i beni pubblici e privati oggetto di vigilanza a gravi rischi, si conviene che il personale può essere chiamato per esigenze di servizio a prestare la propria opera nei giorni di riposo settimanale e che, il periodo di riposo di 24 ore consecutive da cumulare con il risposo giornaliero di 11 ore, possa essere ridotto.

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

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

Art. 34 - Pause

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

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

Qualora per le esigenze di servizio sopra descritte non sia possibile il godimento della pausa durante il turno di lavoro, al lavoratore dovranno essere concessi riposi compensativi di pari durata, da godersi entro i trenta giorni successivi.

Art. 35 - Ciclo continuo

In relazione al primo comma del precedente art. 71, per l'attività prestata nelle giornate domenicali o in orario notturno, salvo quanto previsto dall'art. 108, 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 anche una riduzione dell'orario di lavoro in favore dei dipendenti del ruolo tecnico operativo, oltre ad un costante incremento delle indennità speciali; con progressivo aumento del numero dei riposi settimanali, passati dai 52 originari, come derivanti dal sistema del 6 + 1 + 1, ai 61 del sistema 5 cui si sono aggiunte 7 giornate di permessi retribuiti, con ulteriore riduzione dell'orario di lavoro, su base annua, determinato dall'attribuzione dei 4 permessi aggiuntivi.

Art. 36 - Sistema 5+1

Ai soli fini contrattuali, il limite dell'orario normale di lavoro giornaliero è di 7 ore secondo il precedente articolo e con la stessa decorrenza giuridica ed economica.

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

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

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, di cui al presente Art., non comporta alcuna variazione della retribuzione.

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

Il sistema 5, 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 previsti dal Contratto.

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

Fermo restando l'orario di lavoro del presente Art., 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 Art. e dall'art. 84 (giorni 20).

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

Chiarimenti a verbale

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

Art. 37 - Sistema 6 + 1 + 1

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

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

Poiché con tale sistema non si intende modificare il monte ore annuo di lavoro normale pro-capite previsto al precedente art. 71, la settimana lavorativa, ai fini contrattuali, si attua mediante la concessione del giorno di riposo settimanale e di un giorno di permesso dopo sei giorni di lavoro e con orario normale giornaliero di lavoro fissato, ai fini contrattuali, in 7 ore e 15 minuti.

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

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

Art. 38 - Flessibilità

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

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

Il recupero di tale ore non lavorate dovrà avvenire di seguito a turni ordinari di lavoro.

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

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

Restano ferme diverse forme di flessibilità già contrattate.

Art. 39 - Straordinario

Stante le particolari esigenze del settore e la necessità di garantire la protezione dei beni pubblici e privati affidati agli Istituti di Vigilanza, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni di lavoro straordinario per esigenze di servizio, per un numero di ore annuali che sommate all'orario normale di lavoro non superi il limite di cui al precedente art. 71 lettera b.

Ai soli fini del presente Art., per lavoro straordinario si intende quello prestato oltre il limite di cui agli artt. 76 e 77 del presente CCNL a seconda dell'applicazione dei sistemi 5 e 6 + 1 + 1.

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

Per il personale del Ruolo amministrativo il lavoro straordinario decorrerà dal termine della quarantesima ora.

Art. 40 - Informazioni sul lavoro straordinario

A richiesta delle strutture sindacali aziendali, gli Istituti di Vigilanza forniranno alle stesse, assistite dalle Organizzazioni Sindacali Territoriali e nel rispetto del D.Lgs. 196/2003, di norma semestralmente, informazioni globali sulla effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario.

In assenza di strutture sindacali aziendali, le informazioni di cui ai precedenti commi verranno fornite alle Organizzazioni Sindacali territoriali.

L'Istituto che non ottempera entro 30 giorni dalla richiesta effettuata dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL alla consegna dei dati relativi allo straordinario prestato corrisponderà in luogo della normale maggiorazione prevista dal CCNL, quella del 50% su tutte le ore di straordinarie effettuate.

Art. 41 - Banche delle ore

Con riferimento ai principi stabiliti dall'art. 71 del presente CCNL, eventuali prestazioni ulteriori di cui al precedente art. 79 potranno essere richieste, fermo restando la volontarietà, nel limite di due ore per ogni giornata di lavoro effettivamente prestata, da cumularsi in un monte ore calcolato su base annua.

Eventuali prestazioni entro il limite di una ulteriore ora, calcolata con le modalità di cui sopra, potranno essere concordate a livello locale.

Le predette prestazioni non si computano ai fini della media di cui al precedente art. 71 lettera b.

Tali prestazioni verranno convertite in permessi accantonati in uno speciale conto individuale dal quale il lavoratore attingerà per fruire di riposi giornalieri compensativi, da godersi entro e non oltre il periodo di riferimento (1 Gennaio-31 Dicembre) di cui all'art. 71, fatti salvi i periodi di esclusione. Oltre al recupero il lavoratore avrà diritto ad una maggiorazione del 5% delle quote orarie della normale retribuzione di cui all'art. 105; i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente per usufruire dei permessi compensativi non dovranno superare la percentuale del 5% dell'organico, escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi, quelli dal 10 Dicembre al 10 Gennaio a quelli dal 15 Luglio al 15 Settembre.

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

Art. 42 - Permessi non fruiti

Qualora il lavoratore non richieda di usufruire, in tutto o in parte, i permessi accumulati e/o l'azienda, per comprovate esigenze di servizio, non sia in grado di consentirne la fruizione, lo stesso avrà diritto alla corresponsione della quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 105 del presente CCNL, con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario oltre l'ulteriore maggiorazione del 5% a titolo risarcitorio.

TITOLO IX - Permessi, ferie, festività e congedi

Capo 1 - Permessi

Art. 43 - Permessi Annuali

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

A) per i lavoratori del ruolo tecnico-operativo:

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

- restano confermate sei giornate di permessi annuali retribuiti;

- 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:

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

- Tali permessi non sono in alcun modo cumulabili con eventuali similari trattamenti concessi a livello locale e derivanti dall'utilizzo a qualsiasi titolo delle ex festività;

- restano confermate le tre giornate di permessi annuali.

C) per i lavoratori del ruolo tecnico-operativo e quelli del ruolo amministrativo nel caso di orari di lavoro pari o inferiori a 39 ore settimanali il numero dei permessi previsti rispettivamente dall'art. 75 e dai punti A) e B) del presente Art. 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 Art. verranno goduti nel corso dell'anno mediante un utilizzo compatibile con le esigenze aziendali. I permessi di cui al presente Art. 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 Art. per ogni mese intero di servizio prestato (le frazioni superiori a 15 giorni sono considerate mese intero), non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta - a carico del datore di lavoro - retribuzione secondo norme di legge o di Contratto.

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

Capo 2 - Ferie

Art. 47 - Durata delle ferie

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

- 25 giorni di lavoro quando si applica il sistema 5 + 1 (cinque giorni di lavoro e un giorno di riposo);

- 23 giorni di lavoro quando si applica il sistema 6 + 1 + 1 (sei giorni di lavoro, il giorno di riposo settimanale ed un giorno di permesso);

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

(amministrativi con orario di lavoro giornaliero di 8 ore in cinque giorni). Il godimento delle ferie non modifica la programmazione dei turni di riposo e di permesso stabiliti in precedenza.

Dichiarazione a verbale

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

Art. 44 - Retribuzione e programmazione delle ferie

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione mensile di cui all'art. 105. Le ferie non possono essere frazionate in più di due periodi, salvo diverso accordo fra le parti.

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

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

Art. 45 - Risoluzione del rapporto di lavoro

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

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

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

Capo 3 - Festività

Art. 46 - Festività nazionali e infrasettimanali

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

Le festività nazionali

il 25 aprile - (festa della liberazione)
il 1o maggio - (festa del lavoro)
il 2 giugno - (festa della Repubblica)

Le festività infrasettimanali

il primo giorno dell'anno
il 6 gennaio (Epifania)
il lunedì di Pasqua (Pasquetta)
il 15 agosto (Assunzione)
l'1o novembre (Ognissanti)
l'8 dicembre (Immacolata concezione)
il 25 dicembre (Natale)
il 26 dicembre (S. Stefano)

Dichiarazione a verbale

Le ex festività religiose e nazionali agli effetti civili di cui alla Legge 5 marzo 1977, n. 54 e successive modificazioni sono sostituite dai permessi annuali come previsto dall'art. 84 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. 48 - Retribuzione delle festività

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

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

Trattandosi di attività a ciclo continuo, al personale di turno che presti la propria opera nelle festività nazionali e infrasettimanali elencate nel precedente Art., è dovuta, oltre alla retribuzione mensile di fatto di cui all'art. 112, la quota giornaliera od oraria di tale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione prevista al successivo art. 116.

Capo 4 - Congedi

Art. 50 - Norma generale

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

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

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

Le assenze ingiustificate daranno luogo, oltre alla mancata corresponsione della retribuzione, alla applicazione, a seconda dei casi, delle sanzioni previste dall'art. 81 del presente Contratto.

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

Art. 51 - Congedo matrimoniale

Il dipendente che contrae matrimonio ha diritto, sempre che abbia superato il periodo di prova, ad un congedo straordinario di quindici giorni di calendario senza decurtazione della retribuzione ai sensi dell'art. 113, comma secondo, punto 1.

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

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

Art. 49 - Permessi retribuiti

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

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

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'Istituto per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il due % del totale della forza occupata alla data di cui al precedente comma. I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore procapite per il triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

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

Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

In ogni Istituto - e nell'ambito di questo per ogni singolo reparto - dovrà essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività. Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale o determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo e sesto comma del presente Art., la Direzione dell'Istituto, d'accordo con le rappresentanze sindacali aziendali e fermo restando quanto previsto nei precedenti 3o e 6o comma, provvedere 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 indicazione delle ore relative.

Art. 52 - Permessi retribuiti a lavoratori studenti per esami

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

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

Art. 53 - Congedi retribuiti per eventi e cause familiari

La lavoratrice e il lavoratore, in conformità con la Legge 53/2000, nel caso di grave infermità documentata o decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la convivenza risulti da certificazione anagrafica, potranno usufruire:

a) di giorni 3 (tre) lavorativi all'anno;

b) in alternativa ai 3 (tre) giorni, potranno concordare con il datore di lavoro, modalità di orario diverse, anche per periodi superiori a tre giorni. Lo svolgimento della prestazione dovrà comunque comportare una riduzione di orario complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

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

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

Art. 54 - Permessi per handicap

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

a) prolungamento del periodo di astensione facoltativa fino a tre anni di età del bambino, con diritto all'indennità economica del 30% della retribuzione a carico dell'INPS; il periodo di prolungamento potrà essere richiesto anche se non si è beneficiato dell'intero periodo di astensione facoltativa entro gli otto anni di età, ma avrà inizio a partire dal nono mese dopo il parto.

b) In alternativa alla lettera a), due ore di permesso giornaliero retribuito fino a tre anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS; (se l'orario di lavoro è inferiore a 6 (sei) ore le ore saranno ridotte a una).

c) Dopo il terzo anno e fino al 18o anno di età, tre giorni di permesso ogni mese o in alternativa una riduzione di orario mensile corrispondente, indennizzati a carico dell'INPS. Questo beneficio può essere ripartito tra i genitori, anche con assenze contestuali dal rispettivo orario di lavoro e può essere utilizzato da un genitore anche quando l'altro si trova in astensione facoltativa.

Le agevolazioni di cui ai punti a), b) e c), sono fruibili a condizione che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverata a tempo pieno presso istituti specializzati e possono essere fruite anche

quando l'altro genitore non ne ha diritto (casalinga/o, disoccupata/o, lavoratore autonomo/a, lavoratrice/ore, addetti ai servizi domestici, lavoranti a domicilio).

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

I genitori di figli maggiorenni e familiari di persona portatrice di handicap non convivente possono fruire dei congedi giornalieri mensili di cui al punto c) del presente Art., a condizione che l'assistenza sia continuativa ed esclusiva.

I genitori di figli maggiorenni e familiari di persone diversamente abili conviventi possono fruire dei congedi giornalieri mensili a condizione che l'assistenza sia continuativa ed esclusiva e non debbano essere presenti nella famiglia altri soggetti che siano in grado di assistere la persona con handicap.

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

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

La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità documentata può usufruire alternativamente dei congedi a giorni o ad ore di cui alla lettera c).

Il tipo di congedo può variare da un mese all'altro previa modifica della domanda precedentemente avanzata.

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

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

Art. 55 - Permessi per donatori di sangue

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

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

Art. 56 - Permessi per i familiari di un tossicodipendente

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

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

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

Art. 57 - Congedi familiari non retribuiti

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

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

- il coniuge; i figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi; e, in loro mancanza, i discendenti prossimi anche naturali; i generi e le nuore; il suocero e la suocera; i fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali.

Situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nella assistenza delle persone indicate al comma precedente.

Situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo.

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

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

Patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali.

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

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

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

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

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

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

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

determinato, valgono le disposizioni emanate dal Ministero per la Solidarietà Sociale, con la circolare n. 43 del 7.7.2000.

TITOLO X - Missione e trasferta

Art. 58 - Missione e trasferta

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

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

Art. 59 - Rimborso spese

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

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

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

al rimborso delle spese effettive di viaggio con i mezzi autorizzati;

al rimborso delle spese vive di vitto regolarmente documentate, quando la durata della missione obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;

al rimborso delle altre eventuali spese vive documentate necessarie per l'espletamento del servizio.

Qualora il lavoratore inviato in missione temporanea per servizio oltre la giurisdizione dell'Istituto non possa rientrare alla normale località di lavoro entro tre ore dalla fine del servizio stesso, avrà diritto a quanto previsto al comma precedente e, sempreché tutto il tempo di assenza dalla normale località di lavoro non sia retribuito come lavoro effettivo, al seguente trattamento di missione:

- rimborso delle spese vive di alloggio, regolarmente documentate, quando

- la durata della missione obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;

- indennità di trasferta pari al 30% della quota giornaliera della normale retribuzione mensile di cui all'art. 105 se la missione dura oltre l'orario contrattuale giornaliero di lavoro e sino alle 24 ore.

Se la missione dura più di 24 ore l'indennità di trasferta di cui sopra verrà calcolata moltiplicando il trenta % della quota giornaliera della normale retribuzione mensile di cui all'art. 105 per il numero dei giorni di missione. Restano salve le condizioni di miglior favore in ordine al trattamento di trasferta.

Fermo restando quanto stabilito dal secondo comma, le Parti convengono che, anche in relazione a quanto già previsto all'art. 10 del CCNL, a livello territoriale la disciplina relativa alle trasferte potrà costituire oggetto di particolare esame in relazione alla specificità del territorio e problemi organizzativi inerenti.

Dichiarazione a verbale . Eventuali particolari misure e modalità dei rimborsi spese di cui al presente Art. sono demandate alla contrattazione integrativa.

PARTE ECONOMICA CONTRATTUALIZZATA

1) OGGETTO DEL CONTRATTO
   Il contratto di Lavoro delle Guardie Campestri di BARI e BAT regola su tutto il territorio delle province di BARI e BAT i rapporti di lavoro tra i Consorzi di Vigilanza Campestre ed il personale addetto alla vigilanza.

2) ART. 3 – CONTRATTI DI LAVORO A TERMINE
   Si chiede che alla scadenza dei contratti in essere si proceda alla trasformazione a tempo indeterminato dei rapporti di lavoro previo il confronto con le Segreterie e le Rappresentanze sindacali aziendali.

3) ART. 6 – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E LIVELLI

   Si chiede di introdurre un nuovo livello di inquadramento "1° Livello Super" al di sopra dell'attuale 1° livello al quale posizionare il "Capo Guardia".

   Si chiede di inquadrare al "1° livello" la figura del "Vice Capo Guardia".

   Si chiede di introdurre un nuovo livello di inquadramento "2° Livello Super" al di sopra dell'attuale 2° livello al quale posizionare il "Capo Squadra".

   Si chiede di inquadrare al "2° livello" la figura della "Vice Capo Squadra".

   Si chiede di introdurre un nuovo livello di inquadramento "3° Livello Super" al di sopra dell'attuale 3° livello al quale posizionare la "Guardia scelta".

4) ART. 9 – ORARIO DI LAVORO
   Si chiede la riduzione a 38 ore settimanali dell'orario di lavoro attraverso la fruizione di permessi ROL pari a 104 ore l'anno.

5) ART.11 – LAVORO STRAORDINARIO
Si chiede un incremento delle maggiorazioni previste dall'art. 11 del vigente Contratto in misura pari al 10% per ogni voce. Inoltre si chiede l'introduzione della voce Lavoro Festivo Notturno con una percentuale del 150%.

6) ART.13 – GIORNI FESTIVI
Si chiede il riconoscimento della ulteriore giornata di paga anche quando il lavoratore in quella giornata è a riposo o in ferie .

7) ART. 15 – PERMESSI STRAORDINARI
Si chiede l'introduzione di un permesso retribuito di 3 giorni l'anno per la nascita di un figlio e inoltre si chiede l'introduzione di permessi (non retribuiti) per permettere di seguire le cure di figli gravemente ammalati o affetti da patologie di particolare rilevanza, fino ad 1 anno.

8) ART. 17 – RETRIBUZIONE
Si chiede un incremento salariale pari al 25% per tutti i livelli di inquadramento.

9) ART. 19 – INDENNITA' DI REPERIBILITA'
Si chiede, per le guardie in reperibilità, di incrementare l'indennità portandola a euro 8,00 giornaliere. Indennità di reperibilità non potrà,in nessun modo o situazione lavorativa, essere applicata su turni di smontante di notte,di RIPOSO settimanale o RECUPERO RIPOSO e Congedo ordinario.

10) ART. 24 – SCATTI BIENNALI DI ANZIANITA'
Si chiede l'adeguamento dell'importo degli scatti di anzianità secondo il seguente schema:

1° Livello Super	€ 35,00
1° Livello	€ 32,00
2° Livello Super	€ 30,00
2° Livello	€ 28,00
3° Livello Super	€ 25,00
3° Livello	€ 23,00

11) ART. 27 – MALATTIE ED INFORTUNI
Si chiede l'integrazione della malattia al 100%.

12) ART. 33 – PENSIONE INTEGRATIVA
Si chiede di portare al 2,00% la contribuzione dovuta al Fondo Agrifondo , a carico del datore di lavoro.

13) ART. 34 – DIRITTO ALLO STUDIO
Si chiede di incrementare il monte ore dei permessi per frequentare un corso di studi portandolo a 200 ore.

14) ART. 39 RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA
Si chiede l'adeguamento della normativa sull'RLS a quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 (Testo unico sicurezza sul lavoro). Inoltre, per i consorzi che impieghino più di 5 dipendenti si chiede di prevedere un monte permessi retribuiti per l'attività di RLS pari a 32 ore annue.
Obbligo per il Datore di Lavoro,alla scadenza del mandato del RLS,indire le lezioni,pubblicizzarne modalità,tempi e criteri,trasmettere,comunicazione alle OO. SS. per quanto di propria diretta competenza e nelle prerogative sindacali spettanti.

15) ART. 43 – POLIZZA ASSICURAZIONE
Si chiede l'incremento dei massimali portandoli a € 70.000 in caso di morte ed a € 60.000 per inabilità permanente. Inoltre , si chiede l'introduzione di una assicurazione "KASKO" per gli automezzi dei consorzi e la sottoscrizione di un'assicurazione per la "Tutela Legale" di ogni dipendente.

16) BUONI PASTO
Si chiede l'introduzione di un Buono Pasto dell'importo di € 7,29 giornalieri per prestazioni di lavoro superiori alle 6 ore al giorno.
INDENNITA' DI RADIOALLARME
17) E' corrisposta una indennità supplementare al lavoratore Agente Rurale o di grado superiore se comandato in servizio all'espletamento, di Euro 15,00 per singolo turno di servizio.

18) INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE
Si chiede una indennità di vacanza contrattuale pari ad € 300,00 per ogni anno di vacanza e per ogni singolo dipendente.

FEDERAZIONE SINDACALE Co.S.P.