

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE  
DI LAVORO PER I DIPENDENTI DI AGENZIE DI  
SICUREZZA SUSSIDIARIA NON ARMATA, SICUREZZA  
AEROPORTUALE E DEGLI ISTITUTI INVESTIGATIVI**



Testo Ufficiale  
Roma, 08 agosto 2012  
© PROPRIETA' RISERVATA

---

*Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale ad enti, organizzazioni, imprese e privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.*

---

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DI AGENZIE DI SICUREZZA SUSSIDIARIA NON ARMATA, SICUREZZA AEROPORTUALE E DEGLI ISTITUTI INVESTIGATIVI

*(CONTROLLO ATTIVITA' SPETTACOLO - INTRATTENIMENTO - COMMERCIALI - FIERISTICHE - SERVIZI DI  
ACCOGLIENZA, GUARDIANIA E MONITORAGGIO AREE)*

Il giorno otto, nel mese di agosto dell'anno duemiladodici, in Roma, a seguito delle trattative iniziate in data 22 marzo 2012 e dei successivi incontri si sono riunite le sotto descritte organizzazioni sindacali:

C.E.P.A.-A. – Confederazione Europea Professionisti e Aziende - Assocostruttori rappresentata dal Presidente Nazionale Daniele Gregorio Scalise, dal Vice Presidente Nazionale Giuseppe Francesco Bianco, assistiti dal Coordinatore Nazionale delle Aziende aderenti a CEPA-A esercenti le attività di sicurezza sussidiaria non armata e degli istituti investigativi Davide Gallico.

E

SI-CEL – Sindacato Italiano – Confederazione Europea del Lavoro, rappresentato dal Segretario Generale Dario Miccheli.

SI-CEL Federazione Nazionale SICUREZZA CIVILE (in sigla SICEL-SICUREZZA CIVILE)  
Rappresentata dal Segretario Nazionale Renato Marotta.

Le sopra descritte Organizzazioni stipulano e riconoscono come valido strumento di governo che regola i rapporti tra la micro, piccola e media impresa ed i lavoratori dipendenti delle aziende che operano nel settore della sicurezza sussidiaria non armata e nel campo dell'investigazione.

Le Parti, altresì si danno reciprocamente atto che la premessa, il testo contrattuale, gli allegati e gli accordi da esso richiamati costituiscono un unico corpo contrattuale.

**Il presente CCNL composto da una premessa, da XVI Titoli, 88 articoli, 04 allegati e 81 pagine.**

## AVVERTENZA

*Le Parti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto alle esigenze di migliorare la consultazione del testo contrattuale. I titoli, pertanto, non sono esaustivi delle indicazioni dei contenuti dei singoli articoli e quindi, in quanto tali, non costituiscono elemento di interpretazione della norma.*

Roma, 08 agosto 2012

**Tra**

**Le Parti Sociali Sindacati dei Lavoratori**

**SI-CEL.**

*Sindacato Italiano – Confederazione Europea del Lavoro*

*Il Segretario Generale*

Dario Miccheli

**SI-CEL.**

*Federazione Nazionale Sicurezza Civile (in sigla SICEL-SICUREZZA CIVILE)*

*Il Segretario Nazionale*

Renato Marotta

**E**

**le Parti Sociali Datoriali**

**C.E.P.A. – A.**

*Confederazione Europea Professionisti e Aziende - Assocostruttori*

*Il Presidente Nazionale*

Daniele Scalise

*Il Vice Presidente Nazionale*

Giuseppe Francesco Bianco

*Il Coordinatore Nazionale di settore*

Davide Gallico

*Membro del Consiglio Direttivo Nazionale*

Ernesto Bruziches

## PREMESSA

*La Confederazione C.E.P.A.-A. (Confederazione Europea Professionisti e Aziende - Assocostruttori), SI-CEL (Sindacato Italiano – Confederazione Europea del Lavoro) e SICEL-SICUREZZA (SI-CEL Federazione Nazionale Sicurezza Civile) nella loro reciproca sfera d'interesse e autonomia hanno promosso il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dipendenti delle RSA e delle altre strutture residenziali e Socio-Assistenziali, considerandolo momento qualificante della propria azione politica, tesa a individuare aree di azione condivisa e di promozione sociale in vantaggio dei rispettivi associati.*

*Le parti intendono sottolineare che nel presente CCNL è integralmente ricettivo dell'accordo quadro, tra governo e parti sociali, su tutti i contenuti del nuovo modello contrattuale sottoscritto il 22 gennaio 2009.*

*In questo momento di confronto le parti vedono nell'attuale fase di crisi globale dell'economia l'importanza strategica di focalizzare l'attenzione degli interventi pubblici nel sostegno dell'occupazione e della competitività delle Micro e Piccole e Medie Imprese, in altre parole del tessuto portante del sistema produttivo ed economico nazionale.*

*Le Organizzazioni sottoscrittrici del presente CCNL, credono che la fase della globalizzazione dell'economia, così come intesa dagli anni novanta a oggi, sia conclusa e che si sia aperto un nuovo scenario in cui, pur alla presenza di mercati aperti alla competizione, vi sia una maggiore attenzione degli organi regolatori per le esigenze di tutela della coesione sociale dei diversi Paesi e delle regole della competizione.*

*La crisi di gran parte dei paesi industrializzati è molto profonda ma le parti reputano che emerga prepotentemente l'esigenza di arrivare nel minor tempo possibile a un nuovo ordinamento dei mercati finanziari mondiali, giacché l'attuale sistema di Bretton-Woods ha dimostrato la sua incapacità di governare una realtà finanziaria radicalmente mutata rispetto a quella in essere negli anni quaranta dello scorso secolo.*

*Il presente Contratto collettivo, è sottoscritto con la volontà delle Parti ad un confronto permanente tra le esigenze dell'impresa e i bisogni dei lavoratori. La formazione, i nuovi strumenti contrattuali, la maggiore flessibilità nel dialogo quale filo conduttore dell'Ente Bilaterale, il CSR, le carte blu dell'unione europea e la sicurezza negli ambienti di lavoro potrà assolvere il ruolo di tutela per i lavoratori che, nell'attuale ambiente, molto spesso non vedono concretarsi le possibilità altrimenti previste in analoghi contratti di settore.*

*In considerazione dell'importanza che gli enti bilaterali rivestono per la strategia di creazione e di consolidamento dell'occupazione nel settore, le Parti, inoltre, ai sensi del comma 28 dell'Art. 1 della legge 247/2007, che attua la sottoscrizione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro e prevede la riforma degli ammortizzatori sociali, ritengono di fondamentale importanza la valorizzazione del ruolo dell'Ente Bilaterale delle imprese operanti nel settore dell'artigianato, anche al fine dell'individuazione di eventuali prestazioni aggiuntive rispetto a quelle assicurate dal sistema generale, così come specificatamente indicato alla lettera f) del comma 29 dell'Art. 1 della suddetta legge 247/2007.*

*Le parti concordano ed auspicano che l'Italia possa recepire la direttiva Europea, laddove dice che gli Stati membri potranno modificare la propria legislazione per consentire ai singoli lavoratori di sottoscrivere accordi individuali in materia di orario di lavoro con i propri datori di lavoro. L'orario di lavoro potrà arrivare fino a 60 ore settimanali. E il numero di ore viene considerato come media.*

*Le OO.SS. tramite l'Ente Bilaterale valorizzeranno il Fondo per la Formazione "FONDO INTERLAVORO 2012" con lo scopo di concorrere alla formazione continua dei lavoratori, anche nelle aree - attualmente - non ricomprese dall'applicazione della Legge 388/2000.*

*Le Parti credono che lo strumento della Contrattazione collettiva mediante libera sottoscrizione da parte delle associazioni datoriali e sindacali di questo Contratto Collettivo Nazionale del settore*

*della sicurezza sussidiaria non armata e nel campo dell'investigazione, sia ancora la miglior scelta possibile, nell'attuario ambiente sociale e produttivo del Paese.  
Dette organizzazioni credono altresì che lo strumento dei CCNL debba essere aggiornato al fine di tendere verso tre aree di maggiore efficienza.*

*- La PRIMA, tendente a stabilire regole chiare e certe per il rinnovo contrattuale e per gli adeguamenti retributivi alle dinamiche inflattive.*

*- La SECONDA, tendente a ridurre il contenzioso tra le Parti attraverso un massiccio ricorso agli strumenti di raffreddamento del conflitto e di condivisione delle scelte.*

*- La TERZA, tendente a incoraggiare l'utilizzo della contrattazione di secondo livello, sia essa territoriale, compartimentale, aziendale, di reparto o individuale.*

*Nel siglare il presente contratto, le Parti richiamano, per le indubbe valenze politico-sindacali che ne derivano, gli analoghi strumenti contrattuali del comparto della sicurezza sussidiaria non armata e nel campo dell'investigazione che si collocano nel più completo sistema contrattuale rivolto all'insieme delle micro, piccole e medie imprese del settore della sicurezza sussidiaria non armata e nel campo dell'investigazione.*

## **Condizioni economiche di miglior favore**

Nel caso in cui il lavoratore, al 06/07/2012 goda di condizioni economiche di miglior favore rispetto al presente CCNL, viene fatto salvo il mantenimento, sui singoli istituti, a titolo integrativo collettivo, delle condizioni di fatto esistenti a livello territoriale e di Istituzione.

Per le Istituzioni che applicano per la prima volta il presente contratto, si procederà ad una valutazione complessiva dei rispettivi trattamenti, secondo i criteri e le modalità che saranno definite nell'ambito del rapporto tra le parti in sede locale.

In ogni caso, eventuali eccedenze economiche saranno mantenute a titolo di superminimo assorbibile da futuri aumenti contrattuali.

## **TITOLO I SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO**

### **Disposizioni generali**

#### **Art. 1 - Sfera di applicazione e durata**

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

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

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

Il presente contratto ha validità dal 08.08.2012 al 07.08.2015.

In ogni caso, il presente contratto conserva la sua validità fino alla sottoscrizione del nuovo C.C.N.L..

A titolo di esemplificazione, non esaustiva e da interpretarsi per analogia, si elencano le tipologie alle quali si applica il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro:

- tutte le attività eseguibili dagli istituti di investigazione, ricerche e raccolta di informazioni per conto di privati ed enti pubblici e privati;
- tutte le attività amministrative, contabili e segretariali svolte dai dipendenti non impiegabili nell'ambito delle indagini difensive di cui all'art. 222 Norme di coordinamento CPP;
- tutte le attività svolte dalle imprese che operano nei settori elencati di seguito, considerando l'elenco non esaustivo ma solo indicativo per il genere dei servizi offerti:
  - attività in ausilio al recupero stragiudiziale dei crediti.
    - banche dati;
  - informazioni commerciali;
  - operatore di servizi di controllo non armati;
  - portierato, guardiania e osservatori;
    - controllo accessi, flusso e deflusso;
    - servizi di accoglienza e indirizzo della clientela in uffici pubblici e privati e aziende industriali e commerciali;

- Operatori controllo attività di spettacolo e intrattenimento - L. 94/2009 e DM 06/10/09;
- Addetti servizio monitoraggio aree - deterrenza e dissuasione - controllo nelle attività commerciali e fieristiche.

Le norme del presente contratto devono essere considerate, sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine, correlate ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento, previsto da altri precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro.

Il presente C.C.N.L. costituisce, quindi, l'unico contratto in vigore tra le parti contraenti. Eventuali difficoltà interpretative possono essere riportate al tavolo negoziale nazionale per l'interpretazione autentica della norma.

## **Art. 2 - Rimandi**

Per quanto non previsto dal presente contratto, o solo parzialmente regolato, si fa espresso riferimento alle norme di legge in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato nonché allo Statuto dei lavoratori, in quanto applicabili.

I dipendenti devono inoltre osservare le norme regolamentari emanate dalle singole Strutture di cui al precedente art. 1, purché non siano in contrasto con il presente contratto e/o con norme di legge.

Si intende per Struttura ogni singola unità produttiva che sia funzionalmente autonoma.

## **TITOLO II**

### **CLAUSOLE OBBLIGATORIE DEL CONTRATTO RELAZIONI SINDACALI**

#### **Art. 3 - Norme di garanzia dei servizi minimi essenziali**

Le parti inoltre si propongono con il presente accordo di garantire il diritto di sciopero, che costituisce una libertà fondamentale per ciascun lavoratore, attraverso metodi e tempi capaci di garantire il rispetto della dignità e dei valori della persona umana nel rispetto delle norme sopraccitate.

Le organizzazioni sindacali si impegnano ad esercitare il diritto allo sciopero secondo i criteri e le modalità indicate nel presente contratto.

Le parti nei successivi articoli individuano le prestazioni indispensabili e i criteri per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle. Inoltre, le parti indicano tempi e modalità per l'espletamento delle procedure di raffreddamento e conciliazione dei conflitti, secondo le indicazioni previste dalla Legge n. 146/90 e successive modificazioni.

##### *1. Servizi essenziali*

Ai sensi degli articoli 1 e 2 della Legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata dalla Legge 11 aprile 2000, n. 83 la programmazione delle azioni di sciopero dovrà assicurare i servizi necessari a garantire le seguenti prestazioni essenziali di assistenza sanitaria.

Nell'ambito dei servizi essenziali la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

- assistenza a persone portatrici di handicap mentali, trattamenti sanitari obbligatori;
- assistenza ad anziani ed handicappati, anche domiciliare;
- attività farmaceutica concernente le prestazioni indispensabili.

Alle suddette prestazioni indispensabili deve essere garantito il supporto attivo delle prestazioni specialistiche, necessari al loro espletamento.

I servizi di cucina dovranno assicurare le esigenze alimentari e dietetiche, salvo nei casi in cui sia possibile prevedere adeguata sostituzione di servizio.

##### *2. Contingenti di personale*

Ai fini di quanto indicato nel punto 1, per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, gli appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili è pari a quello previsto per le giornate festive.

Le parti, con l'accordo decentrato aziendale, individuano:

- Le categorie e profili professionali che formano i contingenti; per l'assistenza d'urgenza devono essere previsti i diversi profili e categorie normalmente impiegati
- I contingenti di personale, suddivisi per categorie e profili;
- I criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello di singolo ufficio o servizio.

Nelle more della definizione di un nuovo accordo aziendale, le parti assicurano comunque i servizi minimi essenziali e le prestazioni già individuate in precedenza in sede di contrattazione decentrata.

Il personale incluso nei contingenti come sopra definiti e tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie ha il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero e di chiedere la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile, almeno 48 ore prima dell'iniziativa di sciopero.

### *3. Modalità di effettuazione degli scioperi*

La proclamazione degli scioperi relativi alle vertenze nazionali di comparto e regionali/provinciali o con le singole Aziende ed Enti deve essere comunicata rispettivamente alle Sedi locali delle Associazioni ed Aziende interessate.

Le strutture e le rappresentanze sindacali le quali proclamano azioni di sciopero, sono tenute a darne comunicazione alle Aziende ed Enti interessati con un preavviso non inferiore a 10 giorni precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione alle predette Aziende ed Enti.

In considerazione della natura dei servizi resi dalle strutture e del carattere integrato della relativa organizzazione, i tempi e la durata della azioni di sciopero sono così articolati:

- a. il primo sciopero, per qualsiasi tipo di vertenza, non può superare, anche nelle strutture complesse ed organizzate per turni, la durata massima di un'intera giornata (24 ore);
- b. gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non supereranno le 48 ore consecutive;
- c. gli scioperi della durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgeranno in un unico e continuativo periodo, all'inizio o alla fine di ciascun turno, secondo l'articolazione dell'orario prevista nell'unità operativa di riferimento;
- d. gli scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative comunque non devono compromettere le prestazioni individuate come indispensabili. Sono comunque escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità operative, funzionalmente non autonome.

Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti o forme improprie di astensione dal lavoro;

e. Inoltre, le azioni di sciopero non saranno effettuate:

- nel mese di agosto;
- nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
- nei cinque giorni precedenti e nei due giorni susseguenti le consultazioni elettorali o referendarie.

Gli scioperi dichiarati o in corso di effettuazione si intendono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.

### *4. Procedure di raffreddamento e di conciliazione*



In caso di insorgenza di una controversia sindacale che possa portare alla proclamazione di uno sciopero, vengono espletate le procedure di conciliazione di cui ai commi seguenti.

I soggetti incaricati di svolgere le procedure di conciliazione sono:

- a. in caso di conflitto sindacale di rilievo nazionale, il Ministero del Lavoro;
- b. in caso di conflitto sindacale di rilievo regionale, il Prefetto del Capoluogo di Regione;
- c. in caso di conflitto sindacale di rilievo locale, il Prefetto del capoluogo di Provincia.

Nel caso di controversia nazionale, il Ministero del Lavoro, entro un termine di tre giorni lavorativi decorrente dalla comunicazione scritta che chiarisca le motivazioni e gli obiettivi della formale proclamazione dello stato di agitazione e della richiesta della procedura conciliativa, provvede a convocare le parti in controversia, al fine di tentare la conciliazione del conflitto. I medesimi soggetti possono chiedere alle organizzazioni sindacali e ai soggetti pubblici coinvolti notizie e chiarimenti per la utile conduzione del tentativo di conciliazione; il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di tre giorni lavorativi dall'apertura del confronto, decorso il quale il tentativo si considera comunque espletato.

Con le stesse procedure e modalità di cui al comma precedente, nel caso di controversie regionali e locali, i soggetti di cui alle lettere b) e c) del comma 2 del presente punto provvedono alla convocazione delle organizzazioni sindacali per l'espletamento del tentativo di conciliazione entro un termine di tre giorni lavorativi. Il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di cinque giorni dall'apertura del confronto.

Il tentativo si considera altresì espletato ove i soggetti di cui al comma 2 non abbiano provveduto a convocare le parti in controversia entro il termine stabilito per la convocazione, che decorre dalla comunicazione scritta della proclamazione dello stato di agitazione.

Il periodo complessivo della procedura conciliativa di cui al comma 3 ha una durata complessivamente non superiore a sei giorni lavorativi dalla formale proclamazione dello stato di agitazione; quello del comma 4, una durata complessiva non superiore a dieci giorni.

Del tentativo di conciliazione di cui al comma 3 viene redatto verbale che, sottoscritto dalle parti, è inviato alla Commissione di Garanzia. Se la conciliazione riesce, il verbale dovrà contenere l'espressa dichiarazione di revoca dello stato di agitazione proclamato, che non costituisce forma sleale di azione sindacale ai sensi dell'art. 2, comma 6, della Legge n. 146/1990, come modificata dalla Legge n. 83/2000. In caso di esito negativo, nel verbale dovranno essere indicate le ragioni del mancato accordo e le parti si riterranno libere di procedere secondo le consuete forme sindacali nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Le revoche, le sospensioni ed i rinvii dello sciopero proclamato non costituiscono forme sleali di azione sindacale qualora avvengano nei casi previsti dall'art. 2, comma 6 della Legge n. 146/1990, come modificata dalla Legge n. 83/2000. Ciò anche nel caso in cui siano dovuti ad oggettivi elementi di novità nella posizione di parte datoriale.

Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, le parti non intraprendono iniziative unilaterali e non possono adire l'autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia.

In caso di proclamazione di una successiva iniziativa di sciopero, nell'ambito della medesima vertenza e da parte del medesimo soggetto, è previsto un periodo di tempo dall'effettuazione o revoca della precedente azione di sciopero entro cui non sussiste obbligo di reiterare la procedura di cui ai commi precedenti. Tale termine è fissato in 120 giorni, esclusi i periodi di franchigia di cui al punto 3, lettera e).

#### **Art. 4 - Obiettivi e strumenti**

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle rispettive responsabilità delle aziende e dei sindacati, è riordinato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di miglioramento delle condizioni di lavoro e di crescita professionale dei dipendenti con l'interesse delle aziende ad incrementare e mantenere elevata la propria produttività assieme all'efficacia, all'efficienza e alla accettabilità dei servizi erogati agli utenti.

I predetti obiettivi comportano la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) contrattazione collettiva a livello nazionale;
- b) contrattazione decentrata integrativa, che si svolge a livello di singola struttura produttiva, sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;
- c) informazione;
- d) interpretazione autentica degli articoli del presente contratto.

### **Art. 5 - Contrattazione decentrata**

La contrattazione decentrata e integrativa si realizza a livello aziendale e ha come finalità l'obiettivo di concretizzare relazioni sindacali più compiute, realizzare condizioni di efficienza e buon funzionamento delle strutture e dei presidi dell'area privata, consentire soluzioni più appropriate alle problematiche di gestione del lavoro; la stessa non può essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dal contratto nazionale e si svolge sulle materie stabilite nel presente articolo e su tutte quelle che alla stessa sono specificatamente rinviate.

A livello di struttura aziendale le parti definiscono il contratto aziendale che ricomprende:

- a) l'accordo che può prevedere l'erogazione di quote economiche aggiuntive correlate ai risultati conseguiti aventi per obiettivo innovazioni sull'organizzazione del lavoro, incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività, valutati secondo criteri preventivamente concordati tra le parti. Gli accordi aziendali di cui sopra verranno inviati, entro 30 giorni dalla firma, alla Direzione provinciale del lavoro
- b) la verifica dello stato di attuazione delle norme relative alla sicurezza negli ambienti di lavoro;
- c) la verifica della piena osservanza, in relazione agli appalti eventualmente concessi, degli obblighi derivanti da norme di legge assicurativa, previdenziale, di igiene e sicurezza del lavoro, assieme a clausole che consentano di controllare il rispetto dei contratti nazionali di lavoro;
- d) l'organizzazione del lavoro e le proposte per la sua programmazione ai fini del miglioramento dei servizi;
- e) le seguenti materie espressamente previste:
  - le categorie e i profili professionali, i contingenti di personale, i criteri e le modalità per l'articolazione dei contingenti necessari a garantire i servizi minimi essenziali in caso di sciopero;
  - la regolamentazione dell'istituto dell'assegnazione e del trasferimento;
  - i programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione professionale, qualificazione, riqualificazione, aggiornamento ed ECM;
  - la modalità di fruizione del diritto allo studio;
  - i criteri generali per l'utilizzo del lavoro straordinario e supplementare e i criteri per il superamento dei limiti;
  - la verifica dell'utilizzo dell'istituto della pronta disponibilità e delle ore di lavoro straordinario;
- f) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, nonché per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti con disabilità.

Il contratto decentrato integrativo, come quello nazionale, conserva la sua validità sino alla sottoscrizione del successivo.

### **Art. 6 - Diritto all'informazione**

Le parti, considerato condividono la necessità di un maggiore sviluppo di corrette relazioni sindacali.

In questo senso, particolare importanza rivestono l'esame delle problematiche proprie del settore e l'individuazione delle occasioni di sviluppo e dei punti di debolezza.

A tal fine, le parti, in relazione alle distinte competenze statutarie e organizzative, alle diverse articolazioni nell'ambito nazionale e territoriale e fermo restando l'autonomia della attività imprenditoriale e le rispettive responsabilità della parte datoriale e delle OO.SS., si impegnano per l'acquisizione di elementi di conoscenza comune.

Le sedi di informazione sono:

#### 1) Livello nazionale:

annualmente, in appositi incontri nazionali, l'Associazione porterà a conoscenza delle OO.SS.:

- le prospettive e l'andamento del settore;
- l'andamento occupazionale in termini quantitativi e qualitativi;
- l'andamento dell'occupazione femminile;
- elementi sul grado di utilizzo delle diverse forme di rapporto di lavoro;

#### 2) Livello aziendale:

fermo restando le competenze proprie delle Strutture, queste forniscono alle OO.SS., ove richiesto e nei limiti previsti dal D.Lgs. n. 196/2003 e successive modificazioni e integrazioni:

- informazioni riguardanti l'organizzazione del lavoro e il funzionamento dei servizi;
- informazioni riguardanti gli eventuali processi di ristrutturazione o riconversione delle strutture e le conseguenti problematiche occupazionali con particolare riguardo alla necessità di realizzare programmi formativi e di riconversione professionale dei lavoratori;
- informazione quantitativa sull'andamento dell'utilizzo dei rapporti di lavoro atipici.

Nel caso di materie per le quali il presente C.C.N.L. prevede la contrattazione decentrata, l'informazione è preventiva.

### **Art. 7 - Rappresentanze sindacali**

La rappresentanza sindacale nel luogo di lavoro è la Rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.) costituita ai sensi dell'Accordo 6.9.1994.

Per la contrattazione sui luoghi di lavoro la Rappresentanza sindacale è composta dalle R.S.U. e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del C.C.N.L..

Per i livelli di contrattazione nazionale, la Rappresentanza sindacale è composta dalle rispettive strutture delle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

Non si computano le assenze dal servizio per la partecipazione a trattative sindacali convocate dalla Azienda.

### **Art. 8 - Assemblea**

In relazione a quanto previsto dall'art. 20 della Legge n. 300/70, i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 15 ore annue, di cui dieci ore annue indette dalle R.S.U. e cinque ore annue indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L., per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

L'Azienda dovrà destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee e strumenti per le attività sindacali, in riferimento all'art. 25 dello Statuto dei lavoratori.

Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi.

Della convocazione della riunione deve essere data all'Azienda tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 24 ore. La comunicazione deve contenere la durata dell'assemblea e l'ordine del giorno su materie d'interesse sindacale e del lavoro. Alle riunioni possono partecipare, dandone comunicazione, dirigenti esterni dei sindacati confederali firmatari del presente contratto.

Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizio alle esigenze proprie dell'assistito.

Le assemblee dovranno svolgersi di norma nelle prime o nelle ultime ore del turno di servizio.

Le Amministrazioni dovranno assicurare le condizioni per la partecipazione dei lavoratori. Durante lo svolgimento dell'assemblea sono garantiti i servizi almeno nei termini previsti per i casi di sciopero.

I dipendenti in servizio che intendono intervenire in assemblea sono tenuti a comunicare la propria partecipazione e il tempo utilizzato, attraverso gli idonei strumenti predisposti dall'Azienda.

### **Art. 9 - Permessi per cariche sindacali**

I lavoratori componenti Organismi direttivi delle OO.SS. (firmatarie del presente contratto) nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali di categoria e confederali hanno diritto, ai sensi dell'art. 30 dello Statuto dei lavoratori, a permessi retribuiti per partecipare a convegni a livello nazionale indetti dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto, purché debitamente documentate dalle OO.SS. nazionali stesse.

Inoltre hanno diritto a permessi retribuiti fino ad un massimo, per dirigente, di 12 ore al mese non cumulabili, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto almeno 24 ore prima dal responsabile territoriale di categoria delle OO.SS. sopra indicate, salvo il verificarsi di impedimenti derivanti da inderogabili esigenze di servizio, di cui deve essere data comunicazione alle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

I nominativi dei lavoratori di cui al 1° comma e le eventuali variazioni dovranno essere comunicati per iscritto dalle OO.SS. predette all'Azienda in cui il lavoratore presta servizio.

### **Art. 10 - Contributi sindacali**

I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, esente da imposta di bollo e di registro, a favore della propria Organizzazione sindacale, purché firmataria del presente contratto, per la riscossione di una quota mensile pari all'1% della paga base e contingenza per 12 mensilità. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio. L'eventuale revoca della delega deve essere inoltrata in forma scritta alla Struttura di appartenenza ed alla Organizzazione sindacale interessata ed ha efficacia dal mese successivo.

Le trattenute mensili operate dalle singole Strutture sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe presentate dalle OO.SS. sono versate entro il giorno 20 del mese successivo al mese di competenza, secondo le modalità comunicate dalle OO.SS., con accompagnamento, ove richiesto di distinta nominativa.

Le Strutture sono tenute, nei confronti di terzi alla segretezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega e dei versamenti effettuati alle OO.SS..

## **TITOLO III ENTE BILATERALE NAZIONALE**

### **Art. 11 – Ente Bilaterale**

Le parti stipulanti, per migliorare la gestione partecipativa del presente contratto collettivo concordano, di avvalersi per la formazione in sede di Sicurezza e Salute nei luoghi di lavoro dell'organismo denominato ENTE PARITETICO BILATERALE NAZIONALE EFEI.

Le parti stipulanti il presente contratto si impegnano a costituire entro 3 (tre) mesi dal deposito del presente contratto presso gli organismi competenti l'ENTE BILATERALE SICUREZZA in sigla "EN.BI.VI.SI." che avrà le seguenti finalità:

- gestire i contratti di lavoro;
- incrementare l'occupazione;
- realizzare corsi di formazione professionali normati e non normati.
- costituire gli OPP (Organismi Paritetici Provinciali) su tutto il territorio nazionale nominando all'interno degli stessi OPP esperti nel settore del CCNL di riferimento.
- svolgere funzioni di osservatorio del mondo del lavoro;
- ricevere dalle associazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali e aziendali, curandone la raccolta e provvedere, a richiesta, alla loro trasmissione al C.N.E.L. come previsto dalla legge;
- emanare parere di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro relativamente a specifiche figure professionali;
- esprimere pareri in merito all'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato e/o contratto a tempo parziale;
- costituire un fondo di previdenza per fornire prestazioni complementari dei trattamenti di pensioni pubbliche sotto forma di rendita e capitale che potrà associare lavoratori dipendenti e datori di lavoro;
- gestire, con criteri mutualistici, l'erogazione delle prestazioni in materia di malattie, infortuni, maternità, ecc.;
- realizzare iniziative di carattere sociale;
- istituire comitato di vigilanza nazionale;
- promuovere iniziative in materia di formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché altri organismi orientati ai medesimi scopi;
- favorire attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge 125/91, nonché favorire il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- svolgere tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.

L'Ente Bilaterale Nazionale EN.BI.VI.SI. dovrà dotarsi di una commissione di conciliazione paritetica nazionale con il compito di redimere eventuali controversie.

Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale Sicurezza saranno composti su base paritetica tra le associazioni sindacali dei datori di lavoro e le associazioni sindacali dei lavoratori dipendenti.

L'Ente Bilaterale Nazionale Sicurezza promuoverà tutte quelle iniziative che rispondano alle esigenze di ottimizzare le risorse interne.

Il finanziamento dell'Ente Bilaterale avverrà tramite contribuzione (0,20%) calcolata sull'imponibile previdenziale del monte dei salari, di cui una parte a carico delle aziende (0,10%) ed una parte a carico dei lavoratori (0,10%).

La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) di importo pari allo 0,10% della retribuzione lorda. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione all'Ente Bilaterale del contratto".

Del mancato pagamento delle quote all'ENTE BILATERALE SICUEZZA l'Azienda dovrà dare comunicazione con raccomandata R.R. al CST competente.  
L'ENTE BILATERALE SICUREZZA non persegue fini di lucro e ha lo scopo di promuovere la costituzione degli enti bilaterali regionali e provinciali specialmente nelle aree maggiormente rappresentative.

## **TITOLO IV CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO**

### **Art. 12- Contrattazione aziendale**

Nelle aziende potranno essere concordate particolari norme riguardanti:

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

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

## **TITOLO V TUTELA E GARANZIE - SICUREZZA SUL LAVORO**

### **Art. 13 - Gravidanza e Puerperio: Astensione dal lavoro della lavoratrice**

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità previste dalle leggi in vigore. Per quanto non previsto dalle leggi in vigore si stabilisce quanto segue:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Gravidanza e Puerperio: Astensione dal lavoro del lavoratore**

Il diritto di cui alla lettera c) del primo comma dell'art. 38 è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 7 legge 9 dicembre 1977, n. 903, e sue successive modificazioni, alle condizioni previste nello stesso articolo, nonché in applicazione della sentenza della Corte Costituzionale n. 1 del 19 gennaio 1987, ove l'assistenza della madre al minore sia divenuta impossibile per decesso o grave infermità.

Il diritto di cui alla lettera d) del primo comma dell'art. 38 è riconosciuto, in alternativa alla madre, e al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, alle condizioni previste nello stesso articolo.

Ai sensi dell'art. 4 c.24 della L. n.92/2012 il padre lavoratore dipendente entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno. Entro il medesimo periodo, lo stesso, potrà astenersi per un periodo ulteriore di due giorni, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

#### **Art. 14 - Gravidanza e Puerperio: Astensione dal lavoro del lavoratore**

Il diritto di cui alla lettera c) del primo comma dell'art. 38 è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 7 legge 9 dicembre 1977, n. 903, e sue successive modificazioni, alle condizioni previste nello stesso articolo, nonché in applicazione della sentenza della Corte Costituzionale n. 1 del 19 gennaio 1987, ove l'assistenza della madre al minore sia divenuta impossibile per decesso o grave infermità.

Il diritto di cui alla lettera d) del primo comma dell'art. 38 è riconosciuto, in alternativa alla madre, e al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, alle condizioni previste nello stesso articolo.

Ai sensi dell'art.4 c.24 della L. n.92/2012 il padre lavoratore dipendente entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno. Entro il medesimo periodo, lo stesso, potrà astenersi per un periodo ulteriore di due giorni, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

#### **Art. 15 - Gravidanza e Puerperio: Permessi per assistenza**

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

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

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata in ogni caso all'esplicito consenso scritto della madre. Inoltre, il diritto ai riposi giornalieri retribuiti non può esercitarsi durante i periodi in cui il padre lavoratore o la madre lavoratrice godano già dei periodi di astensione obbligatoria o di assenza facoltativa o quando, per altre cause, l'obbligo della prestazione lavorativa sia interamente sospeso.

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

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

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

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

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

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

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

#### **Art. 16 - Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche**

Per i dipendenti per i quali sia stata attestata, da una struttura sanitaria accreditata, la condizione di soggetto affetto da tossicodipendenza, alcoolismo cronico e grave debilitazione psicofisica, e che si impegnino ad un progetto terapeutico di recupero e



riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, sono stabilite le seguenti misure a sostegno:

- a) concessione di un'aspettativa non retribuita per l'intera durata del progetto di recupero presso strutture specializzate;
- b) concessioni di permessi giornalieri non retribuiti;
- c) riduzione dell'orario di lavoro con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto;
- d) il datore di lavoro, nell'ambito della sua autonomia organizzativa in relazione alle esigenze di servizio, ove richiesto, valuterà la possibilità di adibire il lavoratore a compiti diversi da quelli abituali quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

Si conviene altresì che durante i periodi relativi ai suddetti permessi e aspettative non maturerà a favore del dipendente alcuna indennità economica derivante dagli istituti normativi previsti dal presente contratto.

#### **Art. 17- Tutela dei dipendenti con disabilità**

Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato, nei confronti dei quali sia stata accertata da una struttura sanitaria accreditata la condizione di persona con disabilità e che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:

- a) concessione di aspettativa non retribuita per l'intera durata del progetto di recupero presso strutture specializzate;
- b) concessioni di permessi giornalieri non retribuiti;
- c) riduzione dell'orario di lavoro con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto;
- d) il datore di lavoro, nell'ambito della sua autonomia organizzativa, in relazione alle esigenze di servizio, ove richiesto, valuterà la possibilità di adibire il lavoratore a compiti diversi da quelli abituali quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di riabilitazione come supporto della terapia in atto.

Si conviene altresì che durante i periodi relativi ai suddetti permessi e aspettative non maturerà a favore del dipendente alcuna indennità economica derivante dagli istituti normativi previsti dal presente contratto.

#### **Art. 18 - Permessi e recuperi**

Al dipendente possono essere concessi dall'Azienda, per particolari esigenze personali e a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero. Tali permessi potranno essere concessi solo e soltanto qualora il saldo della banca ore sia pari od inferiore a zero. I permessi complessivamente concessi non possono eccedere 6 ore nel corso dell'anno.

Di norma entro il mese successivo a quello della fruizione del permesso, il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio.

Nei casi in cui non sia stato possibile effettuare i recuperi, l'Azienda provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante al dipendente per il numero di ore non recuperate.

Il presente articolo si applica solo ed esclusivamente quando nell'anno precedente (si intende l'anno che va dal 01 gennaio al 31 dicembre) il tasso delle assenze a qualunque titolo (con esclusione dell'infortunio e della maternità obbligatoria ed anticipata) non ecceda il 3% del rapporto tra ore lavorabili e ore lavorabili di tutto il personale assunto con contratto di lavoro subordinato.

## **SICUREZZA SUL LAVORO**

### **Art. 19 - Premessa**

Le Parti stipulanti il presente CCNL riconoscono la massima importanza alla puntuale e corretta applicazione delle norme a tutela e salvaguardia dei lavoratori riconoscendo che l'insieme delle diverse norme e responsabilità che il Legislatore ha posto a carico delle Aziende risultano, nel complesso, di difficile applicazione in tutte quelle realtà produttive di piccole e medio piccole dimensioni, attribuendo la massima importanza ad una gestione partecipativa, tra i diversi soggetti sociali interessati, per garantire la corretta applicazione delle norme.

### **Art. 20 - Richiami normativi**

Per l'attuazione delle disposizioni inerenti la sicurezza e l'igiene sui luoghi di lavoro riguardanti i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) di cui al Decreto Legislativo n. 81/2008 e successive modificazioni, si rimanda all'allegato C al presente contratto.

Le Parti, in previsione degli effetti della legge 30/2003, riaffermano la massima importanza che le norme di tutela previste nel Decreto legislativo 81/2008 e successive modificazioni, vada inteso a tutela della totalità dei lavoratori presenti nel sito aziendale, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto che li lega alla Azienda.

Tutte le Aziende che applicheranno il presente contratto collettivo dovranno, entro il termine perentorio di 90 giorni, effettuare gli adempimenti connessi con la valutazione del rischio ed informarne i lavoratori mediante apposita comunicazione da rendere visibile a tutti.

Nelle Aziende con più di 15 dipendenti, ai sensi del richiamato Allegato C al presente CCNL, dovranno essere eletti dai lavoratori i rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza (RLS), ai suddetti verranno riconosciute le tutele di cui alla legge 300/70.

### **Art. 21 - Disposizioni finali**

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

## **TITOLO VI**

### **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

#### **Premessa**

L'evoluzione del lavoro nell'ambito dell'assistenza alla persona anche dal punto di vista sociosanitario e assistenziale si sviluppa nella relazione tra organizzazione aziendale, professionalità degli operatori (anche attraverso i sistemi di inquadramento del personale), bisogno e necessità delle persone che vengono assistite. In questo quadro si muove la nuova classificazione del personale, tenta di valorizzare tutti e tre questi elementi. Questa classificazione non è però un punto di arrivo, ma un punto di partenza al fine di ottenere una struttura flessibile che si adatti alle mutate relazioni dei tre elementi descritti nel primo paragrafo. Valorizzare il capitale umano e la professionalità degli operatori deve essere elemento cardine per l'efficacia ed efficienza di un servizio che mette il paziente al centro di ogni azione. L'integrazione e l'intercambiabilità delle mansioni, la polivalenza

dei propri compiti, l'acquisizione di nuove conoscenze e competenze nell'ambito di diverse posizioni lavorative, costituiscono elementi positivi anche in relazione allo sviluppo professionale e delle carriere.

## **Art. 22 – Classificazione del personale**

### **Quadri**

Lavoratori che in assoluta autonomia operativa e con capacità di indirizzare, I coordinare e gestire il lavoro di altri dipendenti svolgano mansioni di completa responsabilità, oppure lavoratori che per competenze professionali e conoscenze acquisite siano in grado di garantire al processo economico dell'impresa sostanziali apporti, quali:

- Investigatore munito di licenza
- Quadri addetti ad attività di coordinamento

### **Primo Livello**

Lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale o con responsabilità di direzione esecutiva, quali:

- Capo Servizio (amministrativo, commerciale, organizzativo/tecnico);
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione;

### **Secondo Livello**

Lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi con funzioni di coordinamento e controllo, quali:

- Capo ufficio;
- Contabile con mansioni di concetto;
- Addetto alle investigazioni dopo 3 anni nel livello terzo Responsabile coordinamento servizi esterni;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione;

### **Terzo Livello**

Lavoratori che svolgono lavori di concetto o che comportano particolari conoscenze tecniche e adeguata esperienza, quali:

- Redattori rapporti informativi in autonomia Coordinatore servizi esterni
- Addetto alle investigazioni con compiti di compilazione/redazione documentazione procedurale
- Supervisore strutturale addetti controllo attività
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

### **Quarto Livello**

Lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e abilitati a lavori che richiedano conoscenze e capacità tecnico-pratiche. quali:

- Addette alle investigazioni (osservazioni e raccolta prove) Redattori rapporti informativi su schemi prestabiliti Impiegato amministrativo
- Addetto al servizio meccanografico
- Coordinatore addetti controllo attività
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione

## Quinto Livello

Lavoratori che eseguono lavori qualificati con normali conoscenze e adeguate capacità tecnico pratiche, quali:

- Preparatore di commissioni e fatture
- Addetto alle indagini elementari:
- Addetti alle ispezioni ipotecarie e catastali
- Addetti a servizi esterni per disbrigo commissioni ordinarie addetto alle ricerche di informazioni e accesso in banche dati
- Addetto al controllo di sistemi di sorveglianza e sicurezza che non contrastino specifiche normative di legge
- Addetto controllo attività — servizio interno
- Operatore Gestione flusso e deflusso nel settore spettacolo
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

## Sesto Livello

- Operatore Gestione Flusso e Deflusso
- Servizi Accoglienza — Steward e Hostess
- Portierato, guardiania e osservatori
- Monitoraggio area Controllo attestati d'ingresso

## Art. 23 – Anzianità

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

### Scala Parametrica

Quadri	I° Livello	II° Livello	III° Livello	IV° Livello	V° Livello	VI° Livello
106%	104%	102%	100%	98%	96%	94%

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

## TITOLO VII: GLI ISTITUTI DEL NUOVOMERCATO DEL LAVORO

### Art. 24 - Premessa

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

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

#### **Art. 25 - Richiami normativi**

Gli istituti considerati nella presente sezione trovano la loro fonte normativa nel richiamato D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e s.m..

#### **Art. 26 - Somministrazione di lavoro a tempo determinato**

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, previsto dagli artt. 20 e segg. del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e s.m., serve a soddisfare le esigenze a tempo determinato dell’impresa, che assume le vesti negoziali di “utilizzatore”.

Il contratto di somministrazione a tempo determinato può essere stipulato con una delle Agenzie per il lavoro autorizzate e iscritte alla Sezione I dell’Albo nazionale informatico delle Agenzie per il lavoro, nei casi in cui è possibile stipulare un normale contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 così come modificato dalla L. n. 92/2012.

In particolare, ferma restando la libera utilizzabilità dell’istituto nei termini di cui al comma precedente, il contratto di somministrazione a termine può essere stipulato, anche per aumenti temporanei di attività, e comunque nei seguenti casi: punte di intensa attività alle quali non si può fare fronte con il ricorso ai normali assetti organizzativi aziendali;

- per l'esecuzione di un'opera o di un servizio, definiti o predeterminati, che non possono essere realizzati o eseguiti con il solo ricorso ai normali assetti organizzativi aziendali;
- per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità necessitano di professionalità e specializzazione differenti e più articolate di quelle in forza;
- per l'esecuzione di opere o di servizi che richiedono professionalità a carattere eccezionale o presenti unicamente sul mercato del lavoro locale.

Inoltre, in ossequio all’art.4 c. 1 del D. Lgs. 24/2012 è esclusa la necessità di giustificazione (ragioni di carattere tecnico, organizzativo o produttivo) e non si applicano i limiti quantitativi ai soggetti disoccupati con relativa indennità da almeno sei mesi, per i precettori di ammortizzatori sociali da almeno sei mesi, e per i lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati ai sensi dell’art. 2 Reg. CE n.800/2008.

#### **Art. 27 - Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato**

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato può essere stipulato con una delle Agenzie per il lavoro autorizzate e iscritte alle Sezioni I e II dell’Albo nazionale informatico delle Agenzie per il lavoro, soltanto per le seguenti lavorazioni e/o attività:

- a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;
- b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;
- c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;

d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;

e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;

f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;

g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;

h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa.

Inoltre il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato potrà essere stipulato per le lavorazioni e/o attività che saranno dettagliate dall'Ente bilaterale, mediante gli strumenti operativi individuati dal presente CCNL.

### **Art. 28 - Obblighi di informazione**

L'impresa utilizzatrice comunica alle R.S.U. e, in mancanza, alle OO.SS. firmatarie il presente contratto collettivo a livello territoriale:

- a) il numero ed i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione di cui agli artt. 20 e 21 del presente CCNL. Se ricorrono motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette comunicazioni entro i primi cinque giorni successivi;
- b) ogni 12 mesi, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.
- Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo al CST competente, che provvederà ad inoltrarla all'Ente bilaterale.

### **Art. 29 - Diritti dei lavoratori somministrati**

Ai lavoratori somministrati in forza dei contratti di cui ai precedenti artt. 20 e 21 presso l'impresa utilizzatrice sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

Con riferimento alle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa la contrattazione di secondo livello dovrà prevedere la quantificazione e le modalità di corresponsione per le categorie di lavoratori somministrati presenti in azienda. In mancanza di previsione ai lavoratori somministrati verrà riconosciuto, in frazione annua, lo stesso trattamento previsto per i lavoratori a tempo indeterminato occupati in azienda.

I lavoratori somministrati hanno diritto ad esercitare presso l'impresa utilizzatrice, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente dell'impresa utilizzatrice.

Con riferimento al godimento dei permessi retribuiti per lo svolgimento delle attività sindacali, il lavoratore somministrato che ne fa richiesta durante l'esecuzione del contratto di somministrazione conserva il posto presso l'impresa utilizzatrice fino alla scadenza del contratto, ai sensi e per gli effetti degli artt. 23 e 30 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

I lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'impresa utilizzatrice ai fini della applicazione di normative di legge o del presente CCNL, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

### **Art. 30 - Lavoro intermittente**

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 25 anni d'età, in quest'ultimo caso le prestazioni lavorative devono essere svolte entro e non oltre il venticinquesimo anno d'età (art. 1 c.21 L. n. 92/2012).

In ogni caso, prima dell'inizio della prestazione lavorativa, il datore di lavoro deve darne comunicazione alla DTL (Direzione territoriale del lavoro) competente per territorio attraverso le modalità semplificate sms, fax o posta elettronica.

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo indeterminato, ma anche a termine secondo le disposizioni di cui al D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368.

Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale la R.S.U. e, a livello territoriale, le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo nazionale.

Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo al CST competente, che provvederà ad inoltrarla all'Ente bilaterale.

### **Art. 31 - Diritti e doveri del lavoratore intermittente**

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

Se nel contratto di lavoro intermittente è previsto l'obbligo per il lavoratore di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, è altresì stabilita la corresponsione di una indennità mensile di disponibilità per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione, la stessa è prevista nella misura pari al 25% della retribuzione mensile, calcolata ai sensi dell'art. 125 del CCNL. In ogni caso si tiene conto di quanto previsto dal DM 10 marzo 2004 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

In caso di malattia o di altro evento da cui deriva la temporanea impossibilità di rispondere alla chiamata, il lavoratore intermittente è tenuto a informare il datore di lavoro secondo le modalità previste dall'art. 102 del presente CCNL, nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità. Se il lavoratore non informa il datore di lavoro nei termini anzidetti perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

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

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

### **Art. 32 - Lavoro ripartito**

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

I lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, informando preventivamente il datore di lavoro, con cadenza almeno

settimanale. Nelle aziende dotate di rilevazione automatica delle presenze non vi è obbligo di preventiva informazione.

Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro.

Le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo che il datore di lavoro chieda al lavoratore superstite, che si renda disponibile, di adempiere l'obbligazione lavorativa, in tal caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato ai sensi del presente CCNL.

In caso di licenziamento per motivi disciplinari di uno dei lavoratori coobbligati il lavoratore superstite potrà, entro 7 giorni dall'evento, proporre al datore di lavoro un candidato alla sostituzione del lavoratore licenziato. In caso di mancato superamento del periodo di prova da parte del sostituto anche il rapporto di lavoro del lavoratore superstite si estingue ai sensi dell'art. 41, comma 5 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie il presente contratto collettivo a livello territoriale, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro ripartito. Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo al CST competente, che provvederà ad inoltrarla all'Ente bilaterale.

### **Art. 33 - Soglie numeriche**

I lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, che vengono somministrati presso un'impresa utilizzatrice che adotta il presente CCNL, impiegati per le fattispecie di cui ai precedenti artt. 26 e 27, non potranno superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti:

Lavoratori dipendenti Contratti flessibili da 0 a 5 - 1 contratti flessibili da 6 a 9 - 2 contratti flessibili da 10 a 12 - 3 contratti flessibili da 13 a 18 - 5 contratti flessibili da 19 a 22 - 6 contratti flessibili. La base di computo per il calcolo dei lavoratori somministrati nell'impresa è costituita dal numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e dal numero dei lavoratori assunti con contratto di inserimento all'atto dell'attivazione dei singoli contratti di somministrazione. A tal fine le frazioni di unità si computano per intero.

### **Art. 34 - Gestione delle controversie e Commissione di Conciliazione**

In caso di controversie tra azienda e lavoratore sui contenuti o sull'applicazione sulle tipologie contrattuali di cui al presente titolo, le Parti, fermi restando i legittimi diritti delle parti in lite, valutano conforme allo spirito bilaterale che uniforma il presente CCNL, di individuare quale metodologia, vincolante per le associazioni firmatarie ed i loro assistiti, quanto segue:

**a)** per controversie sui contenuti dei contratti stipulati: invio delle ragioni del contenzioso all'Ente Bilaterale e successiva attivazione della Commissione di conciliazione istituita, come da norma, da tre arbitri un datoriale, uno delle associazioni dei lavoratori ed uno - con funzioni di Presidente - nominato dal locale UPLMO;

**b)** per controversie sull'applicazione dei contratti stipulati: invio da parte dell'attore della vertenza della copia degli atti all'Ente Bilaterale, ai fini di consentirne un'attività di statisticazione e valutazione giurisprudenziali.

Istituita la Commissione di Conciliazione, i membri che ne faranno parte dovranno essere di diretta emanazione delle Parti Sociali firmatarie del presente CCNL nominati pariteticamente come sopra. L'organo di conciliazione avrà lo scopo di dirimere le controversie relative ai rapporti di lavoro come previsto dall'art. 31 Legge 183/2010 e s.m..



## **Art. 35 - Apprendistato**

Il contratto di apprendistato è rivolto ai giovani tra i 15 e i 29 anni per l'acquisizione una qualificazione professionale o quale strumento d'inserimento lavorativo e di ulteriore preparazione professionale.

### **Disciplina generale**

Ad eccezione delle attività stagionali, i rapporti d apprendistato avranno una durata minima di 6 mesi.

Per quanto riguarda la proporzionalità numerica, nel caso di imprese che occupino 10 o più dipendenti il numero complessivo di apprendisti non può superare il rapporto di 3 a 2 delle maestranze specializzate e qualificate. Per le imprese, invece, che occupino meno di 10 dipendenti tale rapporto non può superare il 100%, ovvero deve essere di 1 a 1 tra apprendisti e maestranze specializzate.

Il datore di lavoro che non ha alle sue dipendenze lavoratori qualificati e specializzati, o se ne ha meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

Il datore di lavoro che ha meno di 3 dipendenti o non ne ha affatto, non può assumere più di 3 apprendisti.

Il datore di lavoro, oltre alla normale registrazione sul libretto di lavoro, rilascerà un certificato che attesti i periodi di apprendistato compiuti e le attività lavorative effettuate. L'apprendista ha diritto allo stesso trattamento normativo previsto dal CCNL per i dipendenti dell'impresa datrice di lavoro. Le ore di formazione sono comprese nel normale orario di lavoro.

La malattia e l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto di lavoro che superino i 30 (trenta) giorni consecutivi prorogano il termine di scadenza di apprendistato con la conseguente proroga dei termini connessi ai benefici contributivi. In questo caso, il datore di lavoro avrà cura di comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.

Al fine del conseguimento di qualificazione vengono dedicate alla formazione 120 ore annue retribuite.

Gli eventuali periodi di addestramento effettivamente compiuti presso altre aziende verranno riconosciuti per intero all'apprendista ai fini del compimento del periodo prescritto, sempre che si riferiscano alla stessa attività e non siano intercorse tra l'uno e l'altro periodo di interruzioni superiori a 12 mesi.

### **Obblighi del datore di lavoro**

- impartire o fare impartire dalla sua impresa all'apprendista alle sue dipendenze l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità di diventare lavoratore qualificato.
- di non sottoporre l'apprendista a lavorazione retribuita a cottimo.
- di non sottoporre l'apprendista a lavori che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è assunto.
- comunicare per iscritto all'apprendista, al termine del periodo di addestramento, il superamento della formazione e l'avvenuta qualificazione professionale.

### **Doveri dell'apprendista**

- seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire diligentemente gli insegnamenti che gli vengono impartiti.
- prestare la sua opera con la massima diligenza.
- osservare con la massima cura tutte le norme in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

- adempiere con assiduità ai moduli formativi previsti nel suo piano formativo individuale.
- osservare le norme disciplinari generali previste dal presente CCNL e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di impresa purchè questi non siano in contrasto con le disposizioni contrattuali e di legge.

Secondo quanto stabilito all'art. 16 della L. 92/2012 che modifica il T.U. dell'apprendistato, le aziende (ad esclusione di quelle con un organico inferiore alle 10 unità) non possono assumere più di un nuovo apprendista se non abbiano proseguito il rapporto di lavoro con almeno il 50% (30% per i primi tre anni di vigenza della citata norma) degli apprendisti che abbiano concluso il periodo di formazione nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione.

Dal computo di tale percentuale vanno esclusi i rapporti conclusi per mancato superamento della prova, per licenziamento per giusta causa o dimissioni.

### **Disciplina speciale relativa alle diverse tipologie di apprendistato**

Secondo il T.U. dell'apprendistato novellato dalla recente L. n.92 del 28 giugno 2012, si distinguono tre differenti tipologie di apprendistato:

1. Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionali Ammesso in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo scolastico. Rivolto ai giovani tra i 15 e i 25 anni di età. Alle Regioni e Province autonome è demandata la regolamentazione dei profili normativi di tale tipologia sentite le parti sociali.

2. Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Ammesso in tutti i settori di attività, per il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali. Rivolto ai soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni (per i giovani in possesso di una qualifica professionale ai sensi del D.Lgs. 226/2005 potrà essere stipulato a partire dai 17 anni).

La disciplina formativa teorica che affianca la formazione pratica in azienda prevista dai CCNL, nonché la programmazione dell'offerta pubblica integrativa per l'apprendistato professionalizzante è rimessa alla regolamentazione regionale.

3. Apprendistato di alta formazione e ricerca.

Ammesso in tutti i settori di attività, rivolto ai soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

Per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, specializzazione tecnica superiore, praticantato per l'accesso alle professioni. In mancanza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato è rimessa ad apposite convenzioni stipulate tra i datori di lavoro e le istituzioni formative.

Tenuto conto dell'evoluzione del mercato del lavoro, orientato a premiare sempre di più le realtà connotate da alta professionalità, è obiettivo comune delle Parti privilegiare, nell'ambito del settore di appartenenza, l'utilizzo dell'apprendistato professionalizzante, quale tipologia contrattuale di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

Le Parti si impegnano a prevedere la regolamentazione della formazione in azienda in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, nonché della durata e delle modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nel sistema di classificazione e inquadramento del personale in linea con le prescrizioni di cui al T. U. dell'apprendistato d.lgs. 167/2011.

La durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione al livello professionale di riferimento per la qualifica da conseguire, secondo le seguenti modalità:

a) livelli I-II-III-IV-V: durata 36 mesi;

b) livelli VI-Quadri: durata 42 mesi;

I profili della formazione e la determinazione del monte ore annuale ad essa destinato nel periodo di esecuzione del contratto saranno determinate dalle leggi regionali, adottate in

conformità delle disposizioni legislative vigenti in materia, ed in loro assenza il monte ore di formazione viene fissato in 120 per anno.

Durante il rapporto di apprendistato, la categoria di inquadramento del lavoratore sarà la stessa dei lavoratori dipendenti con uguale qualifica.

Il trattamento dell'apprendista viene fissato sulla base del minimo contrattuale della retribuzione base previsto per livello, secondo le percentuali della seguente tabella:

Livelli I-II-III-IV-V	durata 36 mesi	Retribuzione Primi 18 mesi 80% della retribuzione del dipendente a tempo indeterminato con pari livello. Dal 13° mese 90% della retribuzione del dipendente a tempo indeterminato con pari livello.
Livelli VI-Quadri	durata 42 mesi	Retribuzione Primi 21 mesi 80% della retribuzione del dipendente a tempo indeterminato con pari livello. Dal 22° mese 90% della retribuzione del dipendente a tempo indeterminato con pari livello.

L'apprendista minorenni o maggiorenne, nel caso di sottoposizione ad attività che richiedono sorveglianza sanitaria deve essere sottoposto alle visite mediche preventive ed a quelle periodiche imposte dalla normativa vigente.

L'apprendista maggiorenne, addetto ad attività non richiedenti la predetta sorveglianza, è soggetto alla sola visita sanitaria preventiva, tesa ad accertare l'idoneità fisica alle mansioni da svolgere.

L'apprendista è soggetto ad un periodo di prova della durata di due mesi.

Il periodo di prova viene computato sia agli effetti della durata dell'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

L'apprendista può essere assunto anche con contratto part-time, a condizione che la minor durata della prestazione sia sufficiente a garantire il conseguimento della qualifica oggetto del contratto ed il soddisfacimento delle esigenze formative e comunque nel limite del 50% dell'orario di lavoro del dipendente assunto con contratto di lavoro a tempo pieno.

Resta inteso che le ore destinate all'insegnamento complementare sono considerate, a tutti gli effetti, ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

La formazione del lavoratore con contratto di apprendistato potrà essere realizzata anche nell'ambito delle iniziative promosse dall'Ente Bilaterale.

La formazione dell'apprendista all'interno dell'Azienda è di norma seguita compatibilmente con la regolamentazione di cui al punto che precede, da un tutor, con competenze e formazione adeguate, che cura il raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna.

## **Art. 36 – Telelavoro**

Compatibilmente con l'attività svolta dalle aziende che applicano il presente accordo e rispettando il vincolo della segretezza e le disposizioni aziendali, il dipendente a propria richiesta può instaurare un rapporto di lavoro a domicilio denominato "tele-lavoro".

Il rapporto è caratterizzato dal fatto che la prestazione viene resa presso il domicilio del lavoratore, con attrezzature fornite dal datore di lavoro, il quale le cede in comodato d'uso e ne è l'unico proprietario.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro dovranno essere rese disponibili entro 12 ore dalla cessazione e non potranno mai essere trattenute a pagamento di spettanze di lavoro.

Con l'instaurazione del tele-lavoro vengono azionati automaticamente gli artt. 2051, 2105 e 2125 CC.

Il rapporto denominato "tele-lavoro" deve risultare da atto scritto ed è compatibile con il part-time e con tutta la parte normativa del presente accordo.

Per tutto quanto non previsto si fa riferimento alla normativa vigente in materia (legge n. 877/73).

La retribuzione dei dipendenti impegnati nel "tele-lavoro" sarà ridotta del 30% rispetto alla paga base nazionale, poiché non sostengono spese per la produzione del reddito, non recandosi presso l'azienda per rendere la prestazione lavorativa.

### **Art. 37 - Lavoratori Studenti**

In attuazione dell'art. 10, legge n. 300/70, per le imprese con un minimo di 8 dipendenti, si conviene:

#### **a) Lavoratori studenti universitari.**

A tali lavoratori sarà concesso 1 giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto.

Per gli esami di diploma universitario e di laurea i giorni di permesso retribuito sono elevati a 4.

Ai lavoratori che nel corso dell'anno devono sostenere esami potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti sino ad un massimo di 20 giorni l'anno.

#### **b) Lavoratori studenti di scuole superiori e di scuole professionali.**

A tali lavoratori saranno concessi tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami di diploma.

Ai lavoratori predetti possono essere concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni nel corso dell'anno.

Ai lavoratori che nel corso dell'anno devono sostenere gli esami di diploma, potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti fino ad un massimo di 30 giorni.

L'azienda potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Nell'arco di ogni anno potrà usufruire dei permessi retribuiti il 3% dei lavoratori occupati della azienda, ma compatibilmente con l'esigenza del regolare svolgimento della attività produttiva.

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non rientrano nella retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali ai sensi della legge n. 402/96.

### **Art. 38 - Assegnazione e trasferimento del lavoratore**

Il trasferimento del personale in sedi, servizi, uffici della Struttura diversi dalla sede di assegnazione sarà utilizzato dalla Direzione della struttura stessa in relazione alle esigenze di servizio, secondo criteri concordati con la rappresentanza sindacale, nel rispetto dell'art. 13 della Legge n. 300/70.

L'assegnazione, invece, del personale nell'ambito dei sedi, servizi, uffici, presidi della Struttura cui originariamente è stato assegnato il dipendente rientra nel potere organizzativo della stessa struttura e non soggetto ai vincoli di cui al comma precedente.

## **TITOLO VIII GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **Sezione I: Costituzione del rapporto di lavoro**

#### **Art. 39 - Assunzione**

L'assunzione del lavoratore viene effettuata con atto scritto in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia di rapporto di diritto privato.

L'assunzione del lavoratore richiede il consenso espresso dallo stesso al trattamento dei suoi dati personali da parte dell'Azienda per quanto attiene agli adempimenti derivanti dal rapporto di lavoro, secondo quanto stabilito dal Codice della privacy.

#### **Art. 40 - Documenti di assunzione**

All'atto dell'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare e/o consegnare i seguenti documenti:

- codice fiscale;
- carta d'identità o documento equipollente;
- certificato di sana e robusta costituzione in carta semplice da cui risulti che il lavoratore non è affetto da malattie contagiose, rilasciato da organi sanitari pubblici;
- titolo di studio o professionale in copia autenticata (diploma, certificato di abilitazione, patente, ecc.), in relazione alla qualifica;
- certificato di nascita, cittadinanza, residenza (o cumulativo) in carta semplice;
- certificato casellario giudiziale;
- certificato carichi pendenti.

Il lavoratore è altresì tenuto a presentare certificazione di residenza e a comunicare l'eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza.

In costanza di rapporto il lavoratore è altresì tenuto a certificare tempestivamente ogni successiva variazione di residenza e/o domicilio.

Tutte le suddette certificazioni possono essere sostituite da autocertificazioni del lavoratore, nei casi previsti da norme di legge.

#### **Art. 41 - Visite mediche**

L'Azienda potrà accertare l'idoneità fisica del dipendente e sottoporlo a visita medica prima dell'assunzione in servizio (e cioè prima dell'effettivo instaurarsi del rapporto di lavoro) e/o successivamente, solo ad opera degli organi sanitari pubblici. Gli oneri per gli eventuali accertamenti periodici di prevenzione e per la tessera sanitaria, ove previsti dalla legge vigente, sono a carico della Struttura sanitaria.

Si conviene che al lavoratore verranno concessi permessi retribuiti, per il tempo necessario per sottoporsi ai predetti accertamenti previsti per legge, solo allorché l'articolazione dei turni di lavoro osservati dal lavoratore consentano a questi di ottemperare al menzionato obbligo.

#### **Art.42 - Periodo di prova**

L'assunzione in servizio del lavoratore avviene con un periodo di prova pari a:

- 60 giorni lavorativi per i livelli I, II, III, IV;
- 180 giorni di calendario per gli altri livelli.

Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento, senza preavviso.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, ovvero alla fine dello stesso, al lavoratore spetta la retribuzione relativa alle giornate o alle ore di lavoro

compiuto, nonché ai ratei di ferie e della tredicesima mensilità ed il trattamento di fine rapporto di lavoro maturato.

Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o infortunio, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso ove sia in grado di riprendere il servizio entro novanta giorni, fatta eccezione per la lavoratrice in stato di gravidanza; in caso contrario, il rapporto di lavoro si intenderà risolto a tutti gli effetti.

Trascorso il periodo di prova stabilito, senza che si sia proceduto alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà confermato in servizio.

#### **Art. 43 - Mansioni e variazioni temporanee delle stesse**

Il lavoratore ha diritto all'esercizio delle mansioni proprie della categoria e qualifica di appartenenza o a mansioni equivalenti a norma dell'art. 13 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Il lavoratore, purché in possesso dei necessari titoli professionali previsti dalla legge, in relazione alle esigenze di servizio verificate tra le parti e fatte salve le attribuzioni del Responsabile sanitario, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse, mai comunque inferiori a quelle inerenti alla sua categoria e qualifica, sempre che ciò non comporti alcun mutamento sostanziale della posizione economica del dipendente medesimo.

Al lavoratore chiamato a svolgere mansioni inerenti a categoria o qualifica superiore alla propria deve essere corrisposta, in ogni caso e per tutta la durata della sua applicazione, una retribuzione non inferiore a quella percepita, maggiorata della differenza di posizione economica fra la qualifica superiore medesima e quella di inquadramento, nonché delle differenze afferenti ai restanti istituti contrattuali salariali.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo di tre mesi consecutivi, sempreché il lavoratore sia in possesso del titolo professionale, ove richiesto.

L'assegnazione a mansioni superiori deve essere effettuata da atto scritto solo se viene superato il periodo di sette giorni consecutivi.

Ai lavoratori che sono assegnati all'esecuzione di più mansioni di diversa categoria e qualifica deve essere attribuito, ai sensi dell'articolo precedente, il trattamento economico ed eventualmente la categoria e la qualifica corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima abbia carattere di prevalenza nel tempo.

In caso di non prevalenza di tempo delle mansioni superiori, per le ore di lavoro in dette mansioni eccezionalmente effettuate, oltre la retribuzione percepita dovrà essere corrisposta al lavoratore la differenza tra il trattamento economico goduto e quello relativo alla mansione superiore.

#### **Art. 44 - Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica**

L'Azienda nel caso in cui il dipendente venga riconosciuto fisicamente inidoneo in via permanente all'espletamento delle funzioni inerenti la propria qualifica dall'ufficio sanitario a ciò preposto, fatta salva l'inidoneità derivante da infortunio sul lavoro, esperiranno, nel rispetto del potere organizzativo delle Aziende, ogni utile tentativo per il recupero del dipendente, dietro sua richiesta, in funzioni diverse da quelle proprie della qualifica rivestita, anche ricorrendo ad una novazione del rapporto, ove esista in organico la possibilità di tale utilizzo, in relazione alle coperture dei posti vacanti e comunque compatibilmente con le capacità residuali del lavoratore.

#### **Sezione II:**

## **Svolgimento del rapporto di lavoro**

### **Art. 45 - Orario di lavoro**

L'orario di lavoro ordinario settimanale è fissato in 38 ore da articolare di norma su 6 giorni e, laddove l'organizzazione aziendale lo consenta, anche su 5 giorni.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dall'Azienda, con l'osservanza delle norme di legge in materia, ripartendo l'orario settimanale in turni giornalieri, nell'ambito delle 24 ore (diurni e notturni); l'orario può essere programmato con calendari di lavoro plurisettimanali o annuali, con orari superiori o inferiori alle 38 ore, con un minimo di 28 ore ed un massimo di 44 ore nella settimana, nel rispetto del debito orario.

La durata media dell'orario di lavoro, non può in ogni caso superare per ogni periodo di sette giorni le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario di cui all'art. 52.

Tale media, in ragione delle particolari esigenze derivanti dall'assistenza sanitaria, sarà riferita ad un periodo di dodici mesi calcolato dalla data di sottoscrizione del presente contratto; ciò è reso necessario dall'esigenza di garantire sempre, senza soluzione di continuità, ottimali livelli di assistenza, così tutelando il diritto alla salute dei pazienti, attesa la delicata funzione di assistenza e cura espletata nelle strutture sanitarie, che deve essere garantita anche a fronte di eventi imprevedibili (quali malattie, infortuni, maternità, ecc.).

Le ore di lavoro settimanalmente previste oltre le 38 ore in regime di orario plurisettimanale, svolto nell'ambito di turni programmati, non danno luogo alle maggiorazioni previste per il lavoro supplementare e straordinario.

Il lavoratore ha diritto a otto ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore; diversa articolazione deve essere definita in sede di contrattazione aziendale.

### **Art. 46 - Riposo settimanale**

Ogni dipendente ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore consecutive, calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni, in un giorno che normalmente deve coincidere con la domenica. Negli ambiti di lavoro in cui vengono erogate prestazioni anche nei giorni di domenica il riposo settimanale sarà fruito in altro giorno della settimana. In questo caso il giorno di domenica verrà considerato come una normale giornata di lavoro e la relativa retribuzione non subirà alcuna maggiorazione.

Il riposo settimanale è irrinunciabile e non potrà essere monetizzato.

### **Art. 47 - Lavoro notturno**

Al lavoro notturno, alla tutela della salute, all'introduzione di nuove forme di lavoro notturno, ai doveri del datore di lavoro, anche con riferimento alle relazioni sindacali, si applicano le disposizioni del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 e successive modificazioni.

Gli artt. 12 e 13 del succitato decreto possono essere derogati in sede di contrattazione aziendale.

Nelle more di detto accordo resta salvaguardata l'attuale organizzazione del lavoro dei servizi assistenziali che operano nei turni a copertura delle ventiquattro ore.

### **Art. 48 - Banca delle ore**

La banca delle ore si costituisce con l'accantonamento delle ore di lavoro supplementare, straordinario e delle 32 ore per ex festività soppresse (che vengono inserite in ragione di 1/12 per ogni mese intero di lavoro) che saranno accumulate e resteranno a disposizione del lavoratore per l'anno di maturazione e per il semestre successivo (18 mesi).

Le ore accantonate in banca ore potranno essere usufruite come permessi retribuiti anche a gruppi di minimo quattro ore concordando il loro godimento tra azienda e dipendente.

Quando saranno richieste a copertura dell'intera o per più giornate lavorative saranno accolte compatibilmente con le esigenze di servizio.

Le Aziende pagheranno, entro il 30 giugno di ciascun anno, i residui orari a credito (con la paga oraria vigente a tale data) relativi all'anno precedente eventualmente non usufruiti. Alla stessa data o, se anteriore, alla cessazione del rapporto di lavoro, verranno trattenuti dalle retribuzioni eventuali residui orari rimasti a debito.

#### **Art. 49 - Festività**

Tutti i lavoratori devono fruire di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività:

- Capodanno (1° gennaio);
- Epifania (6 gennaio);
- Anniversario della Liberazione (25 aprile);
- Lunedì di Pasqua;
- Festa del lavoro (1° maggio);
- Festa della Repubblica (2 giugno);
- Assunzione della Madonna (15 agosto);
- Ognissanti (1° novembre);
- Immacolata Concezione (8 dicembre);
- S.Natale (25 dicembre);
- S. Stefano (26 dicembre);
- Santo Patrono.

In occasione delle suddette festività decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione. I lavoratori che, per ragioni inerenti al servizio, dovranno tuttavia prestare la propria opera nelle suddette giornate, avranno comunque diritto a una corrispondente quantità oraria da inserire nella banca ore ai soli fini contrattuali della fruizione dei permessi.

#### **Art. 50 - Ferie**

Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori hanno diritto a un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi per anno, comunque calcolati su una settimana lavorativa di 6 giorni.

Qualora i turni prevedano orari giornalieri di differente grandezza il calcolo delle ferie sarà effettuato trasformando i giorni in ore e pertanto il monte ore di ferie corrisponderà a 173 ore (26x6,66). Resta inteso che il godimento delle ferie avverrà per giorni interi e non potrà essere frazionato ad ore.

In occasione del godimento del periodo di ferie, decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione con esclusione delle indennità specificamente connesse alla presenza in servizio.

Al lavoratore che, all'epoca delle ferie, non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non aver compiuto un anno intero di servizio spetta, per ogni mese di servizio prestato, 1/12 del periodo feriale allo stesso spettante, a norma del 1° comma del presente articolo.

L'epoca e la durata dei turni di ferie sono stabiliti dall'Azienda, garantendo possibilmente a tutti un periodo estivo (maggio/ottobre), sentito l'interessato.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita del godimento annuale delle ferie. Le rimanenti ferie devono essere godute e possono essere assegnate in qualunque momento dell'anno.

#### **Art. 51 - Ex festività soppresse**

I lavoratori hanno diritto di godere annualmente di 32 ore di permesso in sostituzione delle festività soppresse dalla legge 5.3.1977, n. 54 e successive modificazioni. Tali ore confluiranno nella banca ore.



## **Sezione III**

### **Assenze**

#### **Art. 52 - Permessi retribuiti**

Vengono previste le seguenti tipologie di permesso retribuito:

- a.** per matrimonio, giorni 15 di calendario. La richiesta di congedo deve essere avanzata almeno venti giorni prima del giorno fissato per il matrimonio;
- b.** per sostenere esami attinenti ai corsi di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, compresi i corsi universitari limitatamente ai giorni necessari per sostenere le prove stesse;
- c.** in caso di decesso del coniuge, o convivente risultante dallo stato di famiglia, dei genitori, dei figli, dei fratelli e dei parenti e affini entro il secondo grado, spetta al lavoratore un permesso limitatamente a tre giorni lavorativi comprensivi del giorno di decesso che non verrà computato solo nell'ipotesi in cui il dipendente, nel predetto giorno, abbia comunque prestato attività lavorativa;
- d.** il lavoratore donatore di sangue ha diritto ai permessi di cui alla Legge 13 luglio 1967, n. 584;
- e.** per la partecipazione all'espletamento delle funzioni elettorali, secondo le norme di legge;
- f.** per i periodi contumaciali previsti per le malattie infettive, secondo la normativa vigente;
- g.** in caso di documentata grave infermità del coniuge, o convivente risultante dallo stato di famiglia, o di un parente entro il secondo grado, spetta al lavoratore un permesso di tre giorni lavorativi all'anno;
- h.** nei casi previsti nell'art. 14, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 151/2001 (*1. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione dei permessi di cui al comma 1 le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami*).

#### **Art. 53 - Permessi non retribuiti**

Purché siano garantite le esigenze di servizio, i lavoratori potranno richiedere di essere posti in permesso senza percezione della retribuzione né maturazione di ogni qualsivoglia istituto contrattuale, legale od economico, con diritto al mantenimento del posto di lavoro:

- a.** al fine di partecipare ai corsi di qualificazione, aggiornamento e specializzazione professionale attinenti al servizio. Ove la struttura, per sua necessità, invii il proprio personale a corsi come sopra previsti, i permessi saranno retribuiti. Dovranno peraltro essere presentati i risultati degli esami e le dichiarazioni attestanti la frequenza ai corsi;
- b.** in caso di attività di volontariato o partecipazione a programmi sanitari nei paesi in via di sviluppo, il dipendente può fruire di permesso ai sensi della Legge 26 febbraio 1987, n. 49;
- c.** per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, per i gravi e documentati motivi individuati - ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4, della legge n. 53/2000 - dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente;
- d.** nei casi previsti dall'art. 27, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001 (congedo per affidamenti preadottivi internazionali);
- e.** il datore di lavoro è tenuto a esonerare dal servizio i propri dipendenti che richiedano di

partecipare su base volontaria ad addestramento o ad operazioni di protezione civile acquisendo – ad operazione conclusa - la certificazione prefettizia di avvenuta effettiva prestazione da parte del dipendente;

f. il lavoratore può richiedere i permessi ai sensi degli artt. 5 e 6 della Legge n. 53/2000.

#### **Art. 54 - Congedo matrimoniale**

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

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

La richiesta di congedo deve essere avanzata dal lavoratore salvo casi eccezionali, con un anticipo di 15 giorni.

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

#### **Art. 55 - Servizio militare**

In caso di chiamata alle armi, obblighi di leva, di servizio civile o richiamo alle armi, si fa riferimento alle leggi in vigore.

Il lavoratore, entro trenta giorni dal congedo, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio; in mancanza, il rapporto è risolto.

Il periodo trascorso durante il periodo di leva va computato nell'anzianità di servizio a soli effetti dell'anzianità.

I periodi di servizio militare per ferma volontaria risolve il rapporto di lavoro senza il diritto al riconoscimento dei benefici di cui sopra, per i periodi eccedenti la durata normale del servizio di leva.

#### **Art. 56 - Permessi di cui alla Legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni**

Al personale dipendente spettano i permessi previsti dalla Legge 5 febbraio 1992 n. 104 e successive modificazioni, nonché i riposi di cui all'art. 42, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001 in alternativa al prolungamento del congedo parentale.

### **TITOLO IX SICUREZZA SUL LAVORO**

#### **Art. 57 - Premessa**

Le Parti stipulanti il presente CCNL riconoscono la massima importanza alla puntuale e corretta applicazione delle norme a tutela e salvaguardia dei lavoratori riconoscendo che l'insieme delle diverse norme e responsabilità che il Legislatore ha posto a carico delle Aziende risultano, nel complesso, di difficile applicazione in tutte quelle realtà produttive di piccole e medio piccole dimensioni, attribuendo la massima importanza ad una gestione partecipativa, tra i diversi soggetti sociali interessati, per garantire la corretta applicazione delle norme.

#### **Art. 58 - Richiami normativi**

Per l'attuazione delle disposizioni inerenti la sicurezza e l'igiene sui luoghi di lavoro riguardanti i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) di cui al Decreto Legislativo n. 81/2008 e successive modificazioni, si rimanda all'allegato C al presente contratto.

Le Parti, in previsione degli effetti della legge 30/2003, riaffermano la massima importanza che le norme di tutela previste nel Decreto legislativo 81/2008 e successive modificazioni,

vada inteso a tutela della totalità dei lavoratori presenti nel sito aziendale, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto che li lega alla Azienda.

#### **Art. 59 - Adempimenti preliminari**

Tutte le Aziende che applicheranno il presente contratto collettivo dovranno, entro il termine perentorio di 90 giorni, effettuare gli adempimenti connessi con la valutazione del rischio ed informarne i lavoratori mediante apposita comunicazione da rendere visibile a tutti.

#### **Art. 60 - Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza – RLS**

Nelle Aziende con più di 15 dipendenti, ai sensi del richiamato Allegato C al presente CCNL, dovranno essere eletti dai lavoratori i rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza (RLS) , ai suddetti verranno riconosciute le tutele di cui alla legge 300/70.

#### **Art. 61 - Disposizioni finali**

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

### **TITOLO X**

#### **NORME E COMPORTAMENTI DISCIPLINARI**

#### **Art. 62 - Comportamento in servizio**

In relazione alle particolari esigenze del servizio prestato, il lavoratore deve improntare il proprio contegno al rispetto ed alla comprensione degli altri, ispirandosi al principio di solidarietà umana, subordinando ogni propria azione alla consapevole necessità e responsabilità del suo lavoro.

Egli deve rispettare l'impostazione, l'idealità, i valori e la fisionomia propria della Organizzazione ove opera ed attenersi alle disposizioni impartite dalla direzione secondo la struttura organizzativa interna oltre ad osservare in modo corretto i propri doveri.

Sono obblighi del lavoratore:

- usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione e nell'interesse dell'utenza;
- osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dai superiori in materia di prevenzione degli infortuni e igiene del lavoro;
- osservare le misure disposte ai fini della sicurezza individuale, collettiva e dell'igiene;
- astenersi dal ricevere, promettere, indurre a ricevere alcun compenso, sotto qualsiasi forma, offerto loro o ad altri dipendenti dell'Organizzazione;
- uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, oltre che alle disposizioni contenute nel presente contratto, alle altre norme di legge.

È fatto divieto al lavoratore di prestare la propria attività al di fuori delle strutture di appartenenza anche in caso di sospensione cautelativa.

La prestazione di lavoro a carattere continuativo esplicita al di fuori del rapporto di lavoro, con esclusione dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, costituisce giustificato motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

#### **Art. 62 - Ritardi e assenze**

Il lavoratore deve osservare il proprio orario di lavoro, controfirmando il registro delle presenze e/o l'orologio marcatempo e comunque attestando le presenze secondo le modalità di rilevazione in uso nella Struttura.

I ritardi devono essere giustificati e comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente al ritardo stesso. Le assenze debbono essere segnalate prima dell'inizio del turno di lavoro alle persone o all'Ufficio a ciò preposto dalla Struttura, giustificate immediatamente e comunque non oltre le ventiquattro ore, salvo legittimo e giustificato impedimento.

In ogni caso comportano la perdita della retribuzione corrispondente alla durata dell'assenza stessa.

In caso di malattia, eguale comunicazione deve essere effettuata, prima dell'inizio del turno di servizio, anche nel caso di eventuale prosecuzione della malattia stessa.

L'assenza arbitraria ed ingiustificata che superi i tre giorni consecutivi, è considerata mancanza gravissima.

### **Art. 63 - Provvedimenti disciplinari**

I provvedimenti disciplinari debbono essere adottati da parte dell'Amministrazione in conformità all'art.7 della Legge n.300/70 e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite (necessità della contestazione per iscritto, obbligo di assegnare al lavoratore un termine di almeno cinque giorni per presentare le proprie deduzioni, facoltà del lavoratore di essere ascoltato di persona e/o di essere assistito dal rappresentante delle OO.SS. cui conferisce mandato), nonché nel rispetto, da parte del datore di lavoro, dei principi generali di diritto vigenti in materia di immediatezza, contestualità ed non modificabilità della contestazione disciplinare.

Al riguardo si conviene che, comunque, la contestazione disciplinare deve essere inviata al lavoratore non oltre il termine di trenta giorni dal momento in cui gli organi direttivi sanitari ed amministrativi delle Strutture di cui all'art.1 del presente contratto hanno avuto effettiva conoscenza della mancanza commessa.

Si conviene altresì che il provvedimento disciplinare non possa essere adottato dal datore di lavoro oltre il termine di trenta giorni dalla presentazione della deduzione da parte del lavoratore.

Si pattuisce che il predetto termine di trenta giorni rimane sospeso nel caso in cui il dipendente richieda di essere ascoltato di persona unitamente al rappresentante sindacale, riprendendo poi a decorrere ab initio per ulteriori trenta giorni dalla data in cui le parti si saranno incontrate per discutere della contestazione.

Le mancanze del dipendente possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari da parte dell'Amministrazione:

1. richiamo verbale;
  2. richiamo scritto;
  3. multa non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione;
  4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni.
- Esemplificativamente, a seconda della gravità della mancanza e nel rispetto del principio della proporzionalità, incorre nei provvedimenti di cui sopra il lavoratore che:
- a. non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e giustificazione ai sensi dell'art.39, o abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;
  - b. ritardi l'inizio del lavoro, o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;
  - c. commetta grave negligenza in servizio, o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati;
  - d. non si attenga alle disposizioni terapeutiche impartite, non si attenga alle indicazioni educative, non esegua le altre mansioni comunque connesse alla qualifica, assegnate dalla direzione o dal superiore gerarchico diretto;
  - e. ometta di registrare la presenza secondo le modalità stabilite dalla Struttura;

- f.** compia qualsiasi insubordinazione nei confronti dei superiori gerarchici;
- g.** esegua il lavoro affidatogli negligenemente, o non ottemperando alle disposizioni impartite;
- h.** tenga un contegno scorretto o offensivo verso i degenti, il pubblico e gli altri dipendenti;
- i.** violi il segreto professionale e di ufficio; non rispetti l'impostazione e la fisionomia propria della Struttura e non attui metodologie educative, didattiche e riabilitative proposte dalle équipe direttive;
- j.** compia in genere atti che possono arrecare pregiudizio all'economia, all'ordine e all'immagine della Struttura, fermi restando i diritti tutelati dalla Legge n.300/70;
- k.** ometta di comunicare all'Amministrazione ogni mutamento, anche di carattere temporaneo dei dati di cui all'art.12 del presente CCNL, ovvero rilasci autocertificazioni non veritiere;
- l.** ometta di esporre in modo visibile il cartellino identificativo;
- m.** ponga in essere atti, comportamenti, molestie anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona nei confronti di altro personale;
- n.** violi il divieto di fumare all'interno dei locali aziendali, ove previsto;
- o.** risulti assente alla visita domiciliare di controllo;
- p.** non si presenti alla visita medica prevista in ottemperanza delle norme in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, salvo che ciò avvenga per giustificati motivi;
- q.** violi il divieto di utilizzare telefonini portatili, ove previsto;
- r.** si assenti in maniera ingiustificata nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;
- s.** non osservi le misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'Azienda, quando non ricorrano i casi previsti per il provvedimento di licenziamento.

Sempreché si configuri un notevole inadempimento e con il rispetto delle normative vigenti, è consentito il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo:

- A.** nei casi previsti dal capoverso precedente qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;
- B.** assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno, in un giorno precedente e/o seguente alle festività ed alle ferie;
- C.** recidivo in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di un anno dall'applicazione della prima sanzione;
- D.** assenze per simulata malattia;
- E.** introduzione di persone estranee nell'azienda senza regolare permesso;
- F.** abbandono del posto di lavoro durante il turno di lavoro notturno;
- G.** alteri o falsifichi le indicazioni del registro delle presenze o dell'orologio marcatempo o compia su queste, comunque, volontariamente annotazioni irregolari;
- H.** per uso dell'impiego ai fini di interessi personali;
- I.** per violazione del segreto professionale e di ufficio, per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno ad un infermo, all'Amministrazione o a terzi;
- J.** per tolleranza di abusi commessi da dipendenti;
- K.** per svolgimento di attività continuativa privata, o comunque per conto terzi, con esclusione dei rapporti a tempo parziale;
- L.** per i casi di concorrenza sleale posti in essere dal dipendente, secondo i principi generali di diritto vigente;
- M.** detenzione per uso o spaccio di sostanze stupefacenti all'interno della struttura;
- N.** molestie di carattere sessuale rivolte a degenti e/o accompagnatori all'interno della struttura;
- O.** per atti di libidine commessi all'interno della struttura.

E' in facoltà dell'Amministrazione di provvedere alla sospensione cautelare onde procedere ad accertamenti preliminari in caso di adozione di licenziamento.

Al dipendente sospeso cautelativamente è concesso un assegno alimentare nella misura non superiore alla metà dello stipendio, oltre gli assegni per carichi di famiglia.

La predetta elencazione ha carattere indicativo ed esemplificativo e non esaustivo dei casi che potranno dar luogo all'adozione del provvedimento di licenziamento per mancanze.

In caso di licenziamento ai sensi del presente articolo si esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore della lavoratrice e del lavoratore del trattamento di fine rapporto.

## **TITOLO XI ASSENZE TUTELE**

### **Art. 64 - Malattia, infortunio:**

#### **Trattamento economico di malattia ed infortunio**

In caso di assenza per malattia ed infortunio non professionale il lavoratore deve informare immediatamente, prima dell'inizio del turno di servizio, la Direzione. Fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, la comunicazione si realizza anche mediante la comunicazione scritta a mezzo fax, mail certificata o raccomandata, del numero di protocollo identificativo del certificato medico inviato per via telematica dal medico.

L'infortunio sul lavoro (anche in itinere) riconosciuto dall'INAIL, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le necessarie cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge previste.

Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare per conto dell'INPS le indennità previste dalla legge a partire dal primo giorno di malattia; inoltre, se la malattia è indennizzata e assistita dall'INPS e l'infortunio dall'INAIL, o se non è indennizzata a causa del superamento dei 180 giorni nell'anno solare in caso di assenza per non più di due episodi morbosi, il datore di lavoro è tenuto ad integrare le prestazioni economiche assicurative sino a raggiungere:

**a)** il 100% della retribuzione globale netta sino al 180° giorno di assenza per malattia nell'arco di due anni precedenti ad ogni inizio di malattia, computando altresì la malattia in corso.

Il trattamento stesso non compete in caso di accertata trasformazione della malattia in invalidità pensionabile. Detto trattamento non deve essere comunque superiore a quello che il lavoratore avrebbe percepito al netto se avesse lavorato, a titolo di emolumenti stipendiali fissi e non variabili.

Le indennità a carico dell'Azienda non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo le indennità di cui sopra; se l'indennità è corrisposta dall'INPS in misura ridotta l'Azienda non è tenuta ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto assicuratore.

Il datore di lavoro può recedere dal rapporto allorquando il lavoratore si assenti oltre il limite dei dodici mesi complessivi (sommando tutti gli eventi) nell'arco di un quadriennio mobile. Si conviene, però, che in via eccezionale, per quei lavoratori che abbiano una ricaduta nello stesso evento morboso che ha comportato un prolungato ricovero ospedaliero, in atto al momento della scadenza del prefissato periodo di comporta, questo va prolungato di due mesi, da dodici a quattordici mesi;

**b)** il 100% della retribuzione globale netta sino al 180° giorno di assenza per infortunio. Detto trattamento non deve essere comunque superiore a quello che il lavoratore avrebbe percepito al netto, se avesse lavorato, a titolo di emolumenti stipendiali fissi e non variabili. Ai fini del riconoscimento della retribuzione nella misura del 100%, non si cumulano i periodi di malattia con quelli di infortunio.

Il lavoratore assente per malattia decade dal diritto all'indennità di malattia dovuta dall'Istituto previdenziale e dalla predetta integrazione a carico della azienda, in caso di assenza alla visita di controllo domiciliare, richiesta o disposta.

Qualora il lavoratore debba assentarsi dal proprio domicilio per sottoporsi a visita specialistica o ambulatoriale, comunque ha l'obbligo di avvertire l'Azienda entro le ore 9.00 dello stesso giorno.

Nel caso in cui l'infortunio o la malattia sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'Azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte, subentrando la Struttura nella titolarità delle corrispondenti azioni legali, nei limiti del danno subito.

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale della azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV- AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria locale o struttura convenzionata. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, le aziende favoriscono un'adeguata articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, ove ottenuto, il beneficio decorre dalla data della domanda di accertamento.

## **TITOLO XII ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

### **Art. 65 - La Contrattazione per fasce di età**

La durata della vita lavorativa a 40 anni circa con il recente allungamento dell'età pensionabile comporta una revisione dei criteri che sinora hanno presieduto ad un sistema di contrattazione collettiva valevole per qualunque età dai 25 anni, per i quadri, dai 65 anni ed oltre. In questo senso le parti intendono incentivare e privilegiare una nuova contrattazione per fasce di età che rispetti le esigenze e i diritti per lo sviluppo occupazionale e di carriera che oggi non può essere più promosso con clausole uniformi ma deve tener conto anche di vari fattori come le fasce di età e le competenze. Al fine di soddisfare i differenti "bisogni professionali" legati alle rispettive "aree decennali" di età è opportuno sostenere la seguente ripartizione contrattuale:

- giovani quadri e professionisti junior (30/40 anni)
- quadri professionisti in carriera (40/50 anni)
- quadri e professionisti senior (over 50 anni)

Una contrattazione in questo senso per giovani quadri e professionisti junior mira a prevederne la specializzazione e la formazione professionale, mentre per i quadri e i professionisti in carriera l'evoluzione professionale.

#### **Giovani quadri e professionisti junior (30/40 anni)**

A vantaggio di questa fascia contrattuale è importante incentivare e agevolare la mobilità geografica imposta dall'attuale mondo del lavoro. A tal fine il sindacato si impegna insieme alle rispettive aziende ad azioni combinate di flessibilità e sicurezza (flex security). Si impegnano altresì ad incentivare cooperative di servizi (es. asili nido), interventi modulari sugli orari, agevolazioni sulla mobilità, convenzioni con gli enti di promozione delle giovani professionalità.

Quadri professionisti in carriera (40/50 anni)

In aggiunta alle misure previste per i più giovani, i quadri professionisti in carriera, saranno sempre più coinvolti dalla evoluzione dei processi di mobilità che darà riconoscimenti in funzione dell'accumulo di esperienze. A tal fine, per il raggiungimento di tale obiettivo importanti si profilano strumenti quali, il bilancio annuo di carriera e la crescita della retribuzione da commisurare su variabili legate ai ricavi aziendali presso cui lavorano. tra gli strumenti per incentivare la mobilità occorre promuovere la portabilità dei contributi pensionistici così come la certificazione delle esperienze professionali esistenti.

Quadri e professionisti senior (over 50 anni)

Tale fascia contrattuale rappresenta un pilastro fondamentale all'interno delle aziende in quanto va ad implementare con le proprie conoscenze, la rete di relazioni e le competenze acquisite, le potenzialità dei giovani professionisti presenti in azienda. Le parti vedono nell'affiancamento ai colleghi più giovani il modo più diretto ed efficace per trasferire l'intero bagaglio di conoscenze professionali alle nuove generazioni attraverso il lavoro simbiotico delle tre fasce contrattuali sopra riportate.

### **Art. 66 – I Contratti di Genere**

Le trasformazioni del nostro sistema produttivo da manifatturiero all'economia della conoscenza e dei servizi nonché il mutamento del contesto lavorativo ha portato al prevalere sull'energia muscolare di nuovi fattori produttivi, primo fra tutti il lavoro intellettuale, il crescente ricorso alla creatività, al senso estetico, ma anche alla soggettività ed emotività. Le parti sociali sono convinte che tali complessi mutamenti debbano essere accompagnati da una contrattazione differenziata per genere. In vista dell'aumento progressivo delle percentuali femminili presenti nei quadri aziendali (dal 30/03/2012 al 30/06/2012 si è registrato un aumento del 4,4%) si è resa necessaria la valorizzazione del lavoro "rosa" nella contrattazione collettiva nazionale. Per tali fini le parti intendono avviare istituti e meccanismi differenziati per genere che accompagnino la vita lavorativa dei propri associati migliorando il rapporto tra esigenze (uomo/donna) e la carriera professionale.

Se da un lato il lavoro femminile non può prescindere dal sostegno alla maternità e dalla conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro dall'altro il lavoro degli uomini non può prescindere dal sostegno alla mobilità e alla formazione continua.

## **TITOLO XIII**

### **MODIFICAZIONE DEL LUOGO DI LAVORO**

#### **Art. 67 - Premessa**

Rientra nel potere di direzione lo svolgimento della prestazione di lavoro in luogo diverso da quello indicato nel contratto di lavoro, attraverso:

- trasferimento;
- trasferta;
- distacco.

#### **Art. 68 - Trasferimento**

Per trasferimento individuale si intende lo spostamento temporaneo e/o definitivo della lavoratrice o del lavoratore in sedi diverse da quella di assegnazione.

Rientra nel pieno potere organizzativo della Azienda e non è soggetto ai vincoli di cui all'art. 13 della legge n. 300/70 l'utilizzazione del personale nell'ambito dei presidi, servizi, uffici della medesima unità produttiva attuale sede di assegnazione della dipendente o del dipendente. Il trasferimento è disposto dal datore di lavoro a patto che avvenga nell'ambito



delle articolazioni (unità produttive) della medesima Azienda e che sia motivato da ragioni tecniche ed organizzative.

Le lavoratrici ed i lavoratori con disabilità grave ed i genitori o familiari lavoratori che assistono un parente o un affine con disabilità grave, tali riconosciuti ai sensi della legge n. 104/92 e successive modificazioni, hanno diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio dell'assistito e possono essere trasferiti solo previo loro consenso.

#### **Art. 69 - Trasferta**

Per trasferta o missione si intende lo spostamento provvisorio della lavoratrice/lavoratore verso una località diversa dal comune in cui esegue normalmente la propria attività.

La trasferta è disposta dal datore di lavoro.

L'attività svolta in trasferta può essere indennizzata mediante:

- il rimborso delle spese effettivamente sostenute documentate con adeguati giustificativi ed in caso di utilizzo del mezzo proprio, il rimborso secondo le tabelle ACI;
- un'indennità costituita unicamente da un importo forfetario nei limiti massimi della esenzione fiscale;
- un'indennità forfetaria nei limiti massimi della esenzione fiscale alla quale si aggiunge un rimborso analitico (sistema misto).

#### **Art. 69 - Distacco**

Il distacco, come disciplinato dalla vigente normativa in materia si ha quando il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratrici o lavoratori a disposizione di altro datore di lavoro a favore del quale deve essere adempiuta la prestazione di lavoro.

Il distacco può essere disposto a condizione:

- che sia temporaneo indipendentemente dalla durata;
- che sia funzionale all'interesse produttivo del datore di lavoro distaccante e per tutta la durata del distacco che il lavoratore effettui la prestazione lavorativa a favore del destinatario;
- che permanga il potere direttivo del distaccante eventualmente, in parte, delegato al destinatario;
- che non configuri illegittima interposizione di manodopera;
- che, ove il luogo di lavoro disti oltre 50 km rispetto al luogo dove il lavoratore è normalmente occupato, sussistano ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive;
- che, ove il distacco comporti un mutamento di mansioni con una riduzione e/o specializzazione dell'attività effettivamente svolta, vi sia il consenso del lavoratore interessato a ratifica dell'equivalenza delle mansioni.

Rimangono a carico del distaccante gli oneri relativi al trattamento economico (retributivo, contributivo e assicurativo) e normativo del lavoratore distaccato mentre sono a carico del destinatario gli obblighi in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

Il datore di lavoro distaccante potrà procedere ad assumere con contratto a termine altro lavoratore.

### **TITOLO XIV TRATTAMENTI ECONOMICI**

#### **Art. 70 - Retribuzione**

La retribuzione lorda mensile spettante ai dipendenti è composta da:

- retribuzione come da posizione economica da erogarsi per 12 mensilità;

- tredicesima mensilità;
- trattamento di fine rapporto;
- elementi aggiuntivi della retribuzione ove spettanti;
- eventuali trattamenti ad personam.

#### **Art. 71 - Indennità di posizione**

Si conviene che tutti i dipendenti appartenenti ai livelli I, II, III, IV, V, VI, Quadro, al compimento del 5° anno di anzianità nella medesima azienda ed al medesimo livello abbiano un assegno lordo ad personam pari a 40,00 euro da erogarsi per 13 mensilità ed utile ai fini del trattamento di fine rapporto.

#### **Art. 72 - Retribuzione tabellare**

I valori dell'Indennità Integrativa Speciale (contingenza) sono conglobati e ricompresi, nella retribuzione lorda tabellare di seguito indicata.

<b>LIVELLO</b>	<b>Dal 01.01.2012</b>	<b>Dal 01.01.2013</b>	<b>Dal 01.01.2014</b>
Quadri	1.720,00	1.749,00	1.836,00
I°	1.527,00	1.553,00	1.630,00
II°	1.344,00	1.367,00	1.435,00
III°	1.232,00	1.253,00	1.315,00
IV°	1.120,00	1.139,00	1.195,00
V°	1.049,00	1.067,00	1.120,00
VI°	988,00	1.005,00	1.055,00

#### **Art. 73 - Trattamento economico conseguente a passaggio alla categoria superiore**

Nel caso di passaggio alla categoria superiore, eventuali assegni ad personam uguali o superiori al valore tabellare sono da considerare aggiuntivi all'inquadramento nella posizione economica stessa.

#### **Art. 74 - Paga giornaliera e oraria**

La paga di una giornata lavorativa è determinata sulla base di 1/26 delle sopra elencate competenze della retribuzione:

- retribuzione come da relativa posizione;
- assegno ad personam;

L'importo della paga oraria è determinato dividendo la somma delle sopraelencate competenze per 173.

In presenza di eventuali assenze non retribuite (sciopero, assenze ingiustificate, ecc.) la retribuzione mensile sarà decurtata in rapporto e nella misura della durata della prestazione lavorativa non esplicitata, facendosi riferimento ai parametri retributivi e orari giornalieri come innanzi determinati.

#### **Art. 75 - Lavoro supplementare e straordinario**

Il tetto annuo di ore supplementari e straordinarie non può superare di norma le 200 ore annue per dipendente.

È considerato lavoro supplementare quello effettuato oltre le 38 ore settimanali (e retribuito con la stessa paga oraria delle ore ordinarie). Viene invece considerato lavoro straordinario quello oltre le 40 ore settimanali.

Il lavoro supplementare e straordinario può, a richiesta del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio, essere compensato con un riposo sostitutivo (senza che, con ciò, il lavoratore perda le eventuali indennità di turno).

Ferme restando le facoltà di cui innanzi, il lavoro supplementare e straordinario non potrà essere utilizzato come fattore di programmazione del lavoro. Le prestazioni di lavoro supplementare e straordinario hanno carattere eccezionale e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio. Il lavoro straordinario diurno sarà compensato da una quota oraria della retribuzione in atto, con una maggiorazione del 15%.

Per il lavoro straordinario prestato in orario notturno o nei giorni considerati festivi (diurno) per legge, la quota di retribuzione oraria è maggiorata del 30%.

Per il lavoro straordinario prestato in orario notturno nei giorni considerati festivi per legge, la maggiorazione è del 50%.

Si considera lavoro in orario notturno quello eseguito tra le ore 22.00 e le ore 6.00; si considera lavoro in orario festivo quello eseguito nelle festività di cui all'art. 13 o nelle giornate programmate come riposo settimanale.

Il lavoro supplementare e straordinario deve essere autorizzato espressamente per iscritto dall'Azienda della struttura.

Per ogni ora di lavoro svolta nelle giornate di domenica e nelle festività di cui all'art.13 spetterà una maggiorazione oraria del 15% riferita ai minimi contrattuali conglobati.

### **Art. 76 - Pronta disponibilità**

Il servizio di pronta disponibilità è del tutto eccezionale. Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il luogo di lavoro nel più breve tempo possibile dalla chiamata, secondo intese da definirsi in sede locale.

Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in giorno programmato come giorno di riposo, o nelle festività infrasettimanali, di cui all'art. 13 del presente contratto, spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

Il servizio di pronta disponibilità di norma va limitato a periodi al di fuori del normale orario di lavoro programmato, ha durata di 12 ore e dà diritto ad un compenso di 12,00 euro lorde per ogni 12 ore.

Qualora il turno di pronta disponibilità sia articolato in orari di minore durata, la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa.

L'articolazione del turno di pronta disponibilità non può avere, comunque, durata inferiore alle 4 ore.

In caso di chiamata, l'attività prestata viene computata come lavoro supplementare o straordinario.

Di norma, non potranno essere previsti per ciascun dipendente più di otto giorni di disponibilità nel mese.

### **Art. 77 - Tredicesima mensilità**

A tutto il personale in servizio spetta una tredicesima mensilità da corrispondersi alla data del 16 dicembre di ogni anno. La tredicesima mensilità non spetta per il periodo di tempo trascorso in aspettativa senza retribuzione per motivi di famiglia o in altra posizione di stato che comporti la sospensione della retribuzione.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio.

La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata, a questi effetti, come mese intero.

### **Art. 78 - Indennità**

**Indennità di turno:** Alle lavoratrici e ai lavoratori, inseriti in servizi funzionanti su turni ruotanti con continuità nell'arco delle 24 ore, comprensivi di almeno 5 notti al mese per la singola lavoratrice o lavoratore, viene corrisposta un'indennità di turno pari al 10% della quota oraria lorda per ogni ora di turno effettivamente svolta dalla singola lavoratrice o lavoratore.

**Lavoro notturno ordinario:** Per tale lavoro è prevista una indennità di euro 12,39 per prestazioni oltre le quattro ore e fino alle otto ore per notte, di euro 6,20 per prestazioni oltre le due ore e fino alle quattro ore per notte. Fino alle due ore per notte non è dovuta l'indennità di cui al presente articolo. La presente indennità non è dovuta alle lavoratrici e ai lavoratori che usufruiscono della indennità di turno.

**Reperibilità:** Nei casi di servizi residenziali continuativi alle lavoratrici e ai lavoratori cui è richiesta la reperibilità con obbligo di residenza nella struttura secondo un'apposita programmazione, oltre alla normale retribuzione, verrà riconosciuta un'indennità fissa mensile lorda di euro 79,47. Nei casi di richiesta di reperibilità con obbligo di residenza nella struttura aventi carattere di occasionalità e per periodi non superiori ai 10 giorni al mese tale indennità verrà sostituita da un'indennità lorda giornaliera di euro 6,16.

### **Art. 79 - Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga**

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore in una data stabilita, comunque non oltre il 10° giorno lavorativo successivo alla fine di ciascun mese. Il pagamento della retribuzione deve essere effettuato a mezzo di cedolino paga estratto dal libro unico del lavoro, in cui devono essere distintamente specificati la denominazione dell'azienda, il nome e la qualifica del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla e la elencazione delle trattenute di legge e di contratto.

In caso di pagamento in contanti qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata nella busta paga deve essere fatto all'atto del pagamento.

In caso di ritardo nella corresponsione della retribuzione, l'Azienda è tenuta a corrispondere anche gli interessi legali maturati.

In conformità alle normative vigenti, resta comunque la possibilità da parte del lavoratore di avanzare eventuali reclami per irregolarità riscontrate.

## **TITOLO XV**

### **ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Art. 80 - Cause di estinzione del rapporto di lavoro**

Il rapporto di lavoro cessa nei seguenti casi:

- a) per licenziamento del lavoratore ai sensi delle leggi vigenti per i rapporti di diritto privato;
- b) per dimissioni del lavoratore;
- c) per risoluzione consensuale;
- d) per morte del lavoratore;
- e) per collocamento a riposo d'ufficio per raggiunti limiti di età.

#### **Art. 81 - Preavviso**

Il preavviso di licenziamento o di dimissioni, per il personale assunto a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova nei casi in cui è dovuto ai sensi di legge, è fissato nella misura di giorni quindici di lavoro effettivo per i livelli I, II, III, IV, V e trenta di calendario per tutto il restante personale dipendente.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione lorda

del periodo di mancato preavviso computato in tanti ratei giornalieri quanti i giorni di mancato preavviso.

In caso di licenziamento, il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità di servizio.

È in facoltà della parte che riceve la disdetta di cui al primo comma del presente articolo di troncare il rapporto di lavoro sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo e maturazione di indennità per il periodo di preavviso totalmente o parzialmente non compiuto.

#### **Art. 82 - Trattamento di fine rapporto**

Per tutto il personale per il periodo successivo al 31 maggio 1982 si applica la Legge n. 297/82.

Le voci che rientrano nel T.F.R. sono quelle previste ai sensi di legge ed in particolare:

- retribuzione come da posizione economica;
- indennità per mansioni superiori;
- superminimi;
- assegni ad personam;
- tredicesima mensilità;
- indennità sostitutiva del preavviso.

Le frazioni di anno, anche nel corso del primo anno di servizio, si computano per dodicesimi. Le frazioni di mese si computano solo se superiori a 15 giorni.

#### **Art. 83 - Indennità in caso di decesso**

In caso di decesso del lavoratore, le indennità del presente contratto (preavviso, trattamento di fine rapporto) devono essere liquidate agli aventi diritto, secondo le disposizioni contenute nell'art. 2122 c.c.. Agli aventi diritto verrà erogata, in aggiunta alle indennità di cui sopra, una somma pari alla retribuzione che sarebbe stata corrisposta fino al termine del mese in cui si verifica il decesso.

#### **Art. 84 - Rilascio di documenti e del certificato di lavoro**

All'atto dell'effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'Azienda riconsegnerà al lavoratore, regolarmente aggiornati, i documenti dovutigli, e di essi il lavoratore rilascerà regolare ricevuta.

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, l'Azienda dovrà rilasciare a richiesta del lavoratore una dichiarazione con l'indicazione della durata del rapporto di lavoro e delle mansioni dallo stesso lavoratore svolte.

### **TITOLO XVI**

#### **FONDO PER LA FORMAZIONE**

#### **Art. 85 - Fondo per la Formazione**

Le Parti demandano all'Ente Bilaterale la gestione progettuale e l'attivazione del Fondo per la formazione, denominato Fondo per la Formazione fondo per la formazione denominato "FONDO INTERLAVORO 2012", teso a creare una rete di supporto per l'erogazione di strumenti dedicati alla formazione ed all'aggiornamento professionale.

Tali servizi, pur considerando la oggettiva differenziazione dei fabbisogni formativi tra le diverse categorie di lavoratori, dovrà fornire canali di accesso e moduli di interesse per la totalità dei lavoratori inquadrati dal presente CCNL.

Una volta terminata la fase di progettazione e di avvio operativo di cui al primo comma, il gruppo di lavoro Fondo per la Formazione, fermo restando la sua appartenenza all'Ente Bilaterale, si gestirà con propria autonomia amministrativa.

Le nomine nella Cabina di Regia del Fondo per la Formazione saranno di competenza dell'Ente Bilaterale.

#### **Art. 86 - Finanziamento dell'Ente Bilaterale per il "fondo per la formazione FONDO INTELAVORO 2012"**

Per garantire le risorse necessarie alla fase di definizione progettuale e di attivazione operativa, viene attivato un apposito sistema di autofinanziamento.

Detto sistema si articolerà secondo le seguenti modalità:

1) con il versamento in fase di prima applicazione, e per i lavoratori neo-assunti, successivamente, di una quota di adesione pari al 4% della retribuzione contrattuale, di cui il 3% a carico delle aziende e l'1% a carico dei lavoratori;

2) con il versamento a decorrere dall'anno successivo a quello di iscrizione di una quota di associazione al Fondo per la Formazione pari a € 25.00 (venticinque/00 Euro) di cui € 20.00 (venti/00 Euro) a carico delle aziende e € 5.00 (cinque/00 Euro) a carico dei lavoratori. Le quote annuali andranno versate nel mese di gennaio a cura delle aziende che applichino il presente CCNL.

La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) d'importo pari allo 0,10% della retribuzione lorda. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione al fondo per la formazione FONDO INTERLAVORO 2012".

Del mancato pagamento delle quote fondo per la formazione FONDO INTERLAVORO 2012 l'Azienda dovrà dare comunicazione con raccomandata RR al CST competente.

#### **Art. 87 - Adempimenti Legge 335/95**

Le parti in ottemperanza alla legislazione vigente in materia pensionistica si danno atto della disponibilità ad intraprendere un percorso per l'attivazione di idonei strumenti pensionistici a livello contrattuale o interconfederale.

In ottemperanza della legge 335/95 i dipendenti delle Aziende applicanti il presente CCNL potranno richiedere l'attivazione, nelle forme e nei modi stabiliti dalla citata legge e dai regolamenti ministeriali in materia, di strumenti assicurativi personali.

Le Aziende potranno, mediante stipula di accordi aziendali, individuare forme di miglior favore per i dipendenti in presenza di specifiche convenzioni.

Le Parti convengono che espletato l'iter autorizzatorio di cui alla normativa vigente si incontreranno per verificare congiuntamente le opzioni praticabili al fine di dare pratica attuazione alla previsione di cui all'articolo 101 del CCNL.

#### **Art. 88 - Competenze**

Le Parti, fermi restando i diritti individuali e collettivi previsti dalla normativa vigente, decidono di demandare all'ENTE BILATERALE SICUREZZA la gestione degli eventuali adempimenti connessi con la creazione ed attivazione di un fondo pensionistico chiuso.

***Allegati al contratto collettivo***

- a) Statuto Ente Bilaterale Nazionale Sicurezza "EN.BI.VI.SI."
- b) Regolamento RSU
- c) Regolamento Elettorale Elezione Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza
- d) Percorsi Formativi

ALLEGATO A

EN.BI.VI.SI.

Ente Bilaterale per le agenzie di Sicurezza Sussidiaria non armata e degli  
istituti investigativi.

STATUTO

TITOLO I COSTITUZIONE

**Art. 1 - COSTITUZIONE**

In applicazione dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per i dipendenti da che svolgono attività nel settore delle agenzie di Sicurezza Sussidiaria non armata e degli istituti investigativi è costituito Ente Bilaterale degli Autonomi per la Sicurezza Sussidiaria non armata e per gli istituti investigativi, in sigla EN.BI.VI.SI. ai sensi della vigente normativa civile, e pertanto esso ha natura giuridica di associazione non riconosciuta, ed ha carattere assistenziale e mutualistico.

: I

Sono soci fondatori:

- CEPA-A (Confederazione Europea Professionisti e Aziende - Assocostruttori) con sede legale sita in Roma nella via Appia Nuova n. 612, C.F. 92007930792, per la parte datoriale da una parte e il Sindacato Italiano - Confederazione Europea del Lavoro, in sigla SI-CEL, con sede legale sita in Roma in via Chopin n. 35, C.F. 92092170288 per le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e la SI-CEL Federazione Nazionale SICUREZZA CIVILE, in sigla SICEL-SICUREZZA CIVILE, con sede legale sita in Roma in via Chopin n. 35, C.F. 0000000000000000 dall'altra.

**Art. 2 - SEDE**



L'EN.BI.VI.SI. ha sede in Roma nella via Appia Nuova n. 612, presso la sede nazionale della CEPA-A.

**Art. 3 - DURATA**

La durata dell'EN.BI.VI.SI. è illimitata.

Gli esercizi sociali hanno inizio il 1 gennaio ed hanno termine il 31 dicembre di ogni anno.

Il primo di essi scadrà il 31 dicembre 2012.

**Art. 4 - SOCI**

Possono essere soci dell'EN.BI.VI.SI. le Associazioni rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro in quanto sottoscrittrici dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del settore di cui al precedente art. 1, le quali potranno essere ammesse a seguito di loro domanda rivolta al Consiglio Direttivo entro 90 (novanta) giorni. I soci hanno tutti uguali diritti. La qualità di socio si perde per recesso o per esclusione deliberata dal Consiglio Direttivo. E<sup>1</sup> escluso qualsiasi rimborso ai soci in caso di recesso.

Le quote e i contributi associativi sono intrasmissibili e non rivalutabili.

**Art. 5 - SCOPO E FINALITÀ**

L'EN.BI.VI.SI. ha i seguenti scopi:

- a) istituire l'Osservatorio Nazionale ai sensi delle previsioni contrattuali;
- b) gestire i contratti di primo inserimento e di formazione on the job (apprendistato ed inserimento), anche in collaborazione con la Regione e gli Enti nazionali ovvero regionali competenti;
- c) svolgere le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione

di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto,

d) ricevere dalle associazioni imprenditoriali territoriali e dalle corrispondenti organizzazioni sindacali gli accordi applicativi in materia di contratti di formazione e lavoro realizzati, a livello territoriale ovvero a livello aziendale, nelle imprese che operano in più ambiti regionali,

e) fornire il parere di conformità, ovvero la certificazione nei casi previsti dalla vigente normativa sui contratti di cui al punto b) presentati dalle aziende;

f) ricevere le intese realizzate a livello territoriale che determinino, per specifiche figure professionali, periodi di apprendistato più ampi di quelli previsti dal CCNL;

g) esprimere parere vincolante di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro che intendono assumere apprendisti in base agli accordi di cui alla precedente lettera f) esaminando le condizioni obiettive relative al rapporto di apprendistato;

h) assolvere altri compiti espressamente previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro;

i) realizzare iniziative a carattere sociale;

j) promuovere la nascita degli Organismi Paritetici Regionali;

k) adempiere alle previsioni di cui alla Legge 30/03 e sue successive modificazioni;

l) adempiere alle previsioni di cui al Decreto Legislativo 81/2008 e sue successive modificazioni;

m) costituire la Commissione Paritetica Nazionale;

- n) svolgere tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e dalla normativa vigente;
- o) promuovere l'erogazione di servizi nel settore della formazione continua mediante idoneo fondo per la formazione inter-professionale che sia costituito dalle parti costituenti EN.BI.SIC. con le modalità indicate dall'art. 118 della Legge n. 388 del 2000 e successive modificazioni ed integrazioni;
- p) attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'EN.BI.VI.SI.;
- q) aderire a fondi di assistenza sanitaria e di previdenza per fornire prestazioni complementari dei trattamenti di pensioni pubbliche sotto forma di rendita e capitale costituito dalle parti costituenti.

In particolare l'Ente Bilaterale ha la struttura, i compiti e le finalità riportati nello Statuto che costituito di 23 (ventitre) articoli al presente atto si allega sotto la lettera "A"

#### -TITOLO II FUNZIONALITÀ INTERNA-

##### **Art. 6 - ORGANI-**

Sono Organi dell'EN.BI.VI.SI.:

- l'Assemblea dei soci;
- il Consiglio direttivo;
- il Presidente;
- il Vice Presidente;
- il Direttore Generale;
- il Collegio dei revisori dei conti.

Tutte le cariche elettive hanno la durata di quattro anni e possono essere riconfermate.

In caso di dimissioni o revoca di un componente del Consiglio Direttivo, il Presidente, su richiesta del socio interessato, convoca il Consiglio Direttivo per procedere alla nomina di un sostituto, la nomina dovrà essere ratificata successivamente alla prima assemblea dei soci utile,

La funzione di componente degli Organi statutari ha termine nel caso in cui la designazione venga revocata dal socio che l'aveva espressa, ovvero in caso di decadenza e/o di dimissioni.

Nel caso di dimissioni, revoca o decadenza di un componente del Consiglio Direttivo, senza che intervenga alcuna segnalazione da parte del socio che lo esprimeva, il Presidente provvede alla convocazione immediata dell'Assemblea dei soci per l'elezione ai sensi dell'articolo 9.

I sostituti rimangono in carica sino al naturale termine del quadriennio in corso.

#### **Art.7 - ASSEMBLEA DEI SOCI-**

L'Assemblea dei soci è composta dai rappresentanti legali o da un loro delegato, delle Organizzazioni promotrici.

L'assemblea è convocata dal Presidente dell'EN.BI.VI.SI. a richiesta di uno dei soci, o del Collegio dei Revisori dei Conti e comunque almeno una volta l'anno.

L'Assemblea dei Soci si riunisce sempre presso la sede legale dell'Ente.

La convocazione dell'Assemblea dei Soci è fatta a mezzo lettera raccomandata da spedirsi, non meno di 10 (dieci) giorni prima dell'adunanza e, nei casi di urgenza, a mezzo telegramma o fax almeno tre giorni prima dell'adunanza, con l'indicazione degli argomenti all'ordine del giorno. L'Assemblea è presieduta dal Presidente dell'EN.BI.VI.SI. o, in caso di impedimento, dal Vice Presidente nel caso di impedimento anche di quest'ultimo, la Presidenza dell'adunanza, senza diritto di voto, sarà svolta dal Direttore Generale dell'Ente.

**Art. 8 - POTERI DELL'ASSEMBLEA DEI SOCI -**

L'Assemblea dei Soci:

- riceve ed esamina i rendiconti di cui all'articolo 18, del presente Statuto;
- nomina, ai sensi dell'art. 9, gli amministratori membri del Consiglio Direttivo ed il Collegio dei Revisori dei conti, ai sensi dell'art. 14, nomina, su proposta del Presidente, il direttore generale ai sensi dell'articolo 13 dispone, alla unanimità, le eventuali modifiche statutarie, salva la possibilità di recesso attribuita agli associati, sentito il parere non vincolante del Consiglio Direttivo;
- delibera, all'unanimità, lo scioglimento dell'EN.BI.VI.SI. e ne nomina i liquidatori.

**Art. 9 - CONSIGLIO DIRETTIVO**

Il Consiglio Direttivo è composto da 8 (otto) membri, eletti dalla Assemblea dei Soci sulla base della seguente ripartizione paritetica, di cui: 4 (quattro) su proposta della Confederazione Europea Professionisti e Aziende - Assocostruttori, in sigla CEPA-A; 2 (due) su proposta del Sindacato Italiano - Confederazione Europea del Lavoro, in sigla SI-CEL; 2 (due) su proposta della SI-CEL Federazione Nazionale Sicurezza Civile, in sigla SICEL-SICUREZZA CIVILE.

Il Consiglio Direttivo è convocato dal Presidente a mezzo lettera raccomandata da inviarsi 15 (quindici) giorni prima della riunione, ovvero, con posta elettronica o telefax;, da inviarsi almeno 5 (cinque) giorni prima della data della riunione.

Il Consiglio Direttivo può essere convocato anche su richiesta di almeno 1/4 (un quarto), dei consiglieri- in carica.

Per la validità delle riunioni, è necessaria la presenza di almeno il 50% + 1

(cinquanta per cento più uno) dei componenti e le decisioni sono valide se assunte a maggioranza (50%+1) dei presenti.

Per la validità delle riunioni relative all'approvazione del Regolamento, al parere sulle modifiche statutarie e ad eventuali altre decisioni di straordinaria amministrazione, è necessaria la presenza dei 2/3 (due terzi) dei componenti e le decisioni sono valide se assunte a maggioranza qualificata (2/3 - due terzi) dei presenti.

In caso di parità di voti, l'argomento viene ripreso in esame in una nuova riunione indetta entro i successivi 60 (sessanta) giorni.

In caso di ulteriore parità di voti, la proposta viene ritirata

Il Consiglio Direttivo nomina ad ogni riunione un segretario, con funzioni verbalizzanti.

**Art. 10 - POTERI DEL CONSIGLIO DIRETTIVO-**

Il Consiglio Direttivo ha tutti i poteri relativi all'amministrazione ordinaria e straordinaria dell'Associazione ed inoltre:

- elegge al proprio interno il Presidente ed il Vice Presidente dell'EN.BI.VI.SI.;
- fissa gli indirizzi e le linee di sviluppo dell'attività per; il raggiungimento degli scopi sociali;
- redige, su proposta del Presidente, il rendiconto preventivo e consuntivo;
- determina i contenuti economici del contratto di collaborazione del direttore generale, dopo la sua approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci;
- approva il regolamento dell'EN.BI.VI.SI., su proposta del Presidente;
- esprime il proprio parere sulle eventuali proposte di modifica dello Statuto prima dell'approvazione delle medesime da parte dell'Assemblea dei Soci.

**Art. 11 - IL PRESIDENTE -**

Il Presidente è eletto dal Consiglio Direttivo nel proprio ambito, alternativamente tra i Consiglieri rappresentanti le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e i Consiglieri rappresentanti l'Associazione datoriale.

Il Presidente ha:

-la legale rappresentanza dell'Ente;

-sovrintende, di concerto con il Vice Presidente, al funzionamento dell'Ente esercitando tutte le funzioni a lui demandate da leggi, da regolamenti e dal Consiglio Direttivo;

-convoca l'Assemblea dei Soci e il Consiglio Direttivo, determinando di concerto con il Vice Presidente, le materie da portare in discussione stipula i contratti deliberati dagli Organi Statutari.

-in caso di assenza o di impedimento è sostituito dal Vice Presidente.

#### **Art. 12 - IL VICE PRESIDENTE -**

Il Vice- Presidente è eletto dal Consiglio Direttivo tra i propri membri; alternativamente in rappresentanza della componente di cui non è espressione il Presidente.

-Opera di concerto con il Presidente nei casi previsti dall'art. 11.

Sostituisce il Presidente, in caso di sua assenza o impedimento ed esercita i poteri che gli vengono delegati dal Presidente e dal Consiglio Direttivo.

#### **Art. 13 - IL DIRETTORE GENERALE -**

Il Direttore Generale nominato dall'Assemblea, ha le seguenti competenze e titolarità:

-cura il corretto andamento di tutte le attività degli organismi statutari dell'Ente;

- sovrintende alla corretta gestione amministrativa e burocratica delle attività istituzionali dell'Ente;

- è legato all'Ente da un contratto di collaborazione rinnovabile;
- può operare in vece del Presidente solo con delega scritta;
- partecipa con diritto di parola a tutte le riunioni degli organismi statutari dell'Ente.

**Art. 14 - IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI -**

Il Collegio dei Revisori dei Conti è composto da 3 (tre) membri effettivi e 2 (due) supplenti:

- 1 (uno) con la funzione di Presidente, nominato dall'Assemblea (su proposta della parte che non esprime il Presidente dell'Ente);
- 2 (due) effettivi e 2 (due) supplenti nominati pariteticamente dall'Assemblea.

Qualora, nel periodo di carica del Collegio vengano meno uno più componenti, subentrerà altro membro scelto secondo i criteri sopra indicati.

Il componente subentrante rimane in carica sino alla scadenza del periodo di carica degli Organi.

**Art. 15 - POTERI DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI -**

Il Collegio dei Revisori controlla l'amministrazione dell'Ente, accerta la regolare tenuta della contabilità, la corrispondenza dei bilanci alle risultanze dei libri sociali, alle scritture contabili ed allo Statuto.

Il Collegio redige la relazione sul rendiconto consuntivo dell'esercizio finanziario, depositandola quindici giorni prima della data fissata per la riunione del Consiglio indetta per la predisposizione del suddetto documento contabile consuntivo.

**Art. 16 - FINANZIAMENTO -**

In via ordinaria, l'EN.BI.VI.SI. è finanziato mediante la riscossione della quota prevista dagli articoli dei Contratti Collettivi Nazionali di lavoro dei



dipendenti delle aziende del turismo e del terziario in merito al finanziamento dell'Ente Bilaterale EN.BI.VI.SI. e successive modificazioni.

La riscossione di dette quote avverrà mediante l'attivazione! di un'apposita convenzione con l'INPS, ai sensi della legge 311/73.

In sede di attivazione dell'Ente e per il periodo occorrente all'espletamento dell'iter burocratico, l'EN.BI.VI.SI. potrà utilizzare forme di riscossione diretta.

**Art. 17 - PATRIMONIO SOCIALE -**

Tutti i mezzi patrimoniali dell'Ente, le sue rendite ed i suoi proventi, ogni e qualsiasi entrata che a qualsivoglia titolo concorra a incrementare quanto previsto dal precedente art. 16; e così qualsiasi bene mobile o immobile che a qualsiasi titolo sia pervenuto nella disponibilità dell'Ente, compresi i beni realizzati e/o acquisiti con le entrate di cui sopra, e così i contributi versati in adesione allo spirito e alle finalità del contratto nazionale di lavoro di cui all'art. 1 del presente statuto e i suoi rinnovi, i contributi eventualmente concessi da terzi pubblici o privati, e poi lasciti, donazioni, liberalità a qualsiasi titolo conferiti nel patrimonio dell'Ente, saranno destinati esclusivamente al conseguimento delle finalità dell'Ente.

Il regime giuridico relativo ai beni e, più in generale, al patrimonio dell'Ente, è quello del "fondo comune" regolato per solidale irrevocabile volontà dei soci dalle previsioni del presente Statuto, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in tema di comunione di beni.

I Soci non hanno diritto ad alcun titolo sul patrimonio dell'Ente sia durante la vita dell'Ente che in caso di scioglimento dello stesso. E' vietato distribuire anche in modo indiretto, utili o avanzi di gestione nonché

fondi, riserve o capitale, durante la vita dell'associazione, salvo che la destinazione o la distribuzione non siano disposti dalla legge.

**Art. 18 - ESERCIZIO SOCIALE E RENDICONTO -**

L'Esercizio sociale ha inizio il 1 gennaio e termina il 31 dicembre di ciascun anno. Il rendiconto preventivo per il successivo esercizio deve essere approvato dall'Assemblea dell'Ente entro il 31 dicembre dell'anno precedente, il rendiconto consuntivo dell'esercizio precedente entro il 30 aprile.

Al rendiconto consuntivo deve essere allegata la situazione patrimoniale.

TITOLO III

DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

**Art. 19 - SCIoglimento - CESSAZIONE**

In caso di scioglimento dell'Ente Bilaterale o, comunque, di cessazione per qualsiasi causa, il patrimonio residuo, soddisfatte tutte le eventuali passività, sarà devoluto dai liquidatori, ad altro ente promosso dalle parti sociali costituenti, ai sensi del D.Lgs. 4 dicembre 1997 n. 460.

**Art. 20 - REGOLAMENTO -**

Per l'attuazione del presente statuto l'Ente si doterà di un Regolamento, che dovrà essere approvato dal Consiglio Direttivo, entro il termine di 90 (novanta) giorni dall'atto di costituzione.

**Art. 21 - PERSONALE E DOTAZIONI STRUMENTALI -**

La funzionalità operativa dell'Ente è garantita dal personale le dalle dotazioni strumentali fornite dall'Associazione di cui all'Articolo 2 del presente Statuto.

Tale fornitura di personale e servizi sarà regolata da apposita convenzione tra l'Associazione ospitante e l'Ente.

**Art. 22 - DISPOSIZIONI FINALI**

I soci possono modificare all'unanimità il presente Statuto, con la forma della struttura privata autenticata registrando le modifiche nei libri sociali dell'EN.BI.VI.SI..

**Art. 23 - RINVIO ALLE LEGGI**

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Statuto si applicano le norme di legge in materia di associazioni non riconosciute senza scopo di lucro.

**Allegato B  
REGOLAMENTO R.S.U.**

---

**AVVERTENZA** *Le parti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto all'esigenza di migliorare la consultazione del testo contrattuale. I titoli, pertanto, non sono esaustivi dell'indicazione dei contenuti dei singoli articoli e quindi, in quanto tali non costituiscono elemento d'interpretazione della norma.*

**REGOLAMENTO ELETTORALE R.S.U.**

**PARTE PRIMA - Premessa**

Il presente accordo assume la disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, contenuta nel Protocollo stipulato fra Governo e parti sociali il 23 luglio 1993 e recepito dalle parti sottoscrittrici.

#### Modalità di costituzione e di funzionamento

##### **Art. 1.**

Ambito ed iniziativa per la costituzione Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle Aziende nei quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle associazioni sindacali firmatarie del presente Protocollo.

Hanno potere di iniziativa anche le associazioni sindacali firmatarie del presente CCNL di cui il presente regolamento è parte integrante, ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, parte seconda, a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale al contenuto del presente accordo.

L'iniziativa di cui al primo comma deve essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate, entro tre mesi dalla stipula del presente accordo.

In caso di oggettive difficoltà per l'esercizio dell'iniziativa entro il termine di cui sopra, l'iniziativa stessa potrà avere luogo anche dopo detto termine.

La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla R.S.U. e dovrà essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.

**Art. 2** Composizione Alla costituzione della R.S.U. si procede, per due terzi dei seggi, mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Il residuo terzo viene assegnato alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, e alla sua copertura si procede, mediante elezione o designazione, in proporzione ai voti ricevuti. Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie e sulle Pari Opportunità.

**Art. 3** Numero dei componenti Fermo restando quanto previsto nel Protocollo d'intesa del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto B (vincolo della parità di costi per le aziende), il numero dei componenti le R.S.U. sarà pari almeno a:

3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 100 dipendenti;

3 componenti ogni 200 o frazione di 200 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 1.000 dipendenti;

3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b) .

**Art. 4** Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R. S.A. nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al TITOLO 3° della legge n. 300/1970.

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

In tale ambito sono fatti salvi in favore delle organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali stipulanti il CCNL i seguenti diritti:

- diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, L. n. 300/1970;
- diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, L. n. 300/1970.
- diritto di affissione di cui all'art. 25, L. n. 300/1970.

**Art .5** Compiti e funzioni

Le R.S.U. subentrano alle R. S.A. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge. La R.S.U. e le competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, possono stipulare il contratto collettivo aziendale di lavoro nelle materie, con le procedure, modalità e nei limiti stabiliti dai vari contratti collettivi nazionali di lavoro.

**Art. 6** Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della R.S.U. restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario, che sia stato nominato su designazione delle associazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

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

**Art. 7** Decisioni

Le decisioni relative a materie di competenza delle R.S.U. sono assunte dalle stesse in base ai criteri previsti da intese definite dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

**Art. 8** Clausola di salvaguardia

Le organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, L. 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della R. S. U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R. S.A. ai sensi della norma sopra menzionata.

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

**Art. 1** Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della R.S.U. le associazioni sindacali di cui al punto 1, parte prima, del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la R.S.U. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U. e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

**Art . 2** Quorum per la validità delle elezioni

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali. Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

### **Art. 3** Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti i dipendenti non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Ferma restando l'eleggibilità dei dipendenti non in prova in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4, la contrattazione regolerà limiti ed esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

### **Art. 4** Presentazione delle liste

All'elezione della R.S.U. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- associazioni sindacali firmatarie del presente CCNL;
- associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:
  - o accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;
  - o la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei componenti la R.S.U. da eleggere nel collegio.

### **Art. 5** Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

### **Art. 6** Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di: ricevere la presentazione delle liste, rimettendo immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;

verificare la valida presentazione delle liste;

costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;

assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;

esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;

proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

### **Art. 7** Affissioni

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

### **Art. 8** Scrutatori

È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le ventiquattro ore che precedono l'inizio delle votazioni.

**Art. 9** Segretezza del voto

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

**Art. 10** Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

**Art. 11** Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero segnando il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

**Art. 12** Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione.

Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portate a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

**Art. 13** Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 8, parte seconda, del presente accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

**Art. 14** Attrezzatura del seggio elettorale

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

**Art. 15** Riconoscimento degli elettori

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

**Art. 16** Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente punto 14, la firma accanto al suo nominativo.

**Art. 17** Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.)

- alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali)

trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della R.S.U. sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

**Art. 18** Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della R. S. U., il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti perseguiti dalle singole liste concorrenti. Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della R.S.U. previsto dall'art. 2, 1° comma, parte prima, del presente accordo.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

**Art. 19** Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra. Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta. Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Associazione industriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.



**Art. 20** Comitato dei garanti

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti.

Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore dell'UPLMO o da un suo delegato.

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

**Art. 21** Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della R. S. U., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

**Art. 22** Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

**Art. 23** Clausola finale Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

ALLEGATO C)

REGOLAMENTO ELETTORALE PER I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

*AVVERTENZA Le parti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto all'esigenza di migliorare la consultazione del testo contrattuale. I titoli, pertanto, non sono esaustivi dell'indicazione dei contenuti dei singoli articoli e quindi, in quanto tali non costituiscono elemento d'interpretazione della norma.*

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

TITOLO I - AZIENDE SINO A 15 DIPENDENTI -

### **Art. 1** Sfera di applicazione

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

### **Art. 2** Elezioni del RLS

L'RLS è eletto con il sistema del voto uninominale per liste contrapposte.

Godono del diritto al voto tutti i lavoratori indipendentemente dal contratto di lavoro ad essi applicato - a tempo determinato, indeterminato, formazione lavoro.

Sono eleggibili solo i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

### **Art. 3** Durata del mandato

Il mandato di RLS ha durata triennale con possibilità di rielezioni.

### **Art. 4** Formazione RLS

Per la formazione degli RLS nelle aziende sino a 15 dipendenti valgono le norme di cui al successivo

TITOLO III.

### **Art. 5** Permessi retribuiti per la formazione.

Per la formazione basilica l'RLS avrà a disposizione 50 ore annue di permesso retribuito.

Nel caso di successive rielezioni l'RLS non potrà usufruire del presente articolo.

### **Art. 6** Permessi retribuiti per l'espletamento delle funzioni RLS.

Le aziende metteranno a disposizione del RLS 50 ore annue di permessi retribuiti.

Considerate le caratteristiche dimensionali delle aziende di cui al presente

TITOLO l'utilizzo dei permessi retribuiti dovrà essere comunicato con almeno 3 gg. di preavviso.

### **Art. 7** Rappresentate dei lavoratori per la Sicurezza Territoriale

E' prevista la facoltà per i dipendenti da aziende sino a 15 lavoratori di demandare le funzioni dell'RLS ad un dirigente sindacale con funzioni di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nel Territorio (RLST), che svolgerà le medesime attribuzioni di legge del RLS per un insieme di aziende ricomprese in uno specifico territorio.

### **Art. 8** Applicazione D. Lgs 81/2008

L'RLST è espressione dell'Organismo Paritetico (OP) per l'applicazione del D.Lgs. 81/2008 per i contratti collettivi nazionali di lavoro

Accedono all' OP le OO.SS. stipulanti il presente CCNL e sottoscrittrici del presente protocollo.

**Art. 9** Dimensioni del territorio

L' OP designerà ogni RLST in ragione o del rapporto 1 RLST ogni 2000 addetti e/o 1 RLST sino ad un massimo di 250 imprese.

**Art. 10** Durata del mandato

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

**Art. 11** Clausola estensiva

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

## TITOLO II - ORGANISMO PARITETICO

**Art. 12** Costituzione L'OP per l'applicazione del D. Lgs. 81/2008 nelle aziende che applichino il presente CCNL è costituito pariteticamente dalle parti rispettivamente firmatarie.

**Art. 13** Territorialità

L' OP si articola su due livelli: nazionale e territoriale. Il livello territoriale corrisponderà a quello regionale.

**Art. 14** Funzionamento OP

Il funzionamento dell' OP è garantito da una quota associativa pari allo 0.1% della retribuzione a carico dei lavoratori e delle aziende sino a 15 dipendenti. L'incarico di esattore delle quote sarà demandato, mediante convenzione, ad un Ente di diritto pubblico.

**Art. 15** Retribuzione RLST

L' OP provvederà alla retribuzione degli RLST con l'esclusione degli oneri previdenziali ai sensi dell'art. 30 della L. 300/70.

**Art. 16** Notifica nominativi RLST

L' OP provvederà a notificare i nominativi degli RLST a tutte le aziende interessate, alle Associazioni datoriali ed all' UPLMO competente territorialmente, unitamente con l'attribuzione agli RLST di un documento di riconoscimento.

## TITOLO III - AZIENDE CON PIU' DI 15 DIPENDENTI

**Art. 17** Sfera di applicazione

Per le aziende e/o unità produttive con più di 15 dipendenti l'individuazione del RLS avverrà mediante elezione tra tutti i lavoratori occupati presso la stessa unità produttiva.

**Art. 18** Numero degli RLS

Il numero degli RLS da eleggere sarà di: - aziende da 16 a 200 dipendenti 1 RLS;  
- aziende da 201 a 500 dipendenti 3 RLS;  
- aziende con più di 500 dipendenti 6 RLS.

**Art. 19** Monte ore per RLS

Per l'espletamento delle proprie mansioni è previsto l'utilizzo di un monte ore retribuito pari a:

- aziende da 16 a 100 dipendenti 100 ore annue per RLS;
- aziende con più di 100 dipendenti 144 ore annue per RLS.

**Art. 20** Garanzie per gli RLST

Ai RLST si applicano le garanzie previste dalla L. 300/70 per i dirigenti di RSA.

**Art. 21** Modalità di elezione

Per l'elezione dell' RLS valgono le norme pattuite per l'elezione delle RSU, di cui all'accordo interconfederale.

## TITOLO IV - FORMAZIONE DEGLI RLS/RLST -

**Art. 22** Formazione RLS/RLST

La formazione degli RLS/RLST verterà su argomenti individuati dall'OP.

E' prevista la facoltà per le aziende di integrare le materie individuate dall' OP con specifiche conoscenze direttamente rispondenti al ciclo produttivo dell'azienda medesima.

**Art. 23** RLST

La formazione del RLST sarà effettuata in via esclusiva dall'OP anche mediante l'utilizzazione di appositi Enti o Istituti di formazione.

Solo il raggiungimento dei previsti livelli formativi consentirà alle OO.SS. di designare a RLST i propri dirigenti indicati.

**Art. 24** RLS

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

**Art. 25** Permessi per la formazione

Le aziende metteranno a disposizione degli RLS al momento della loro elezione 100 ore annue per la formazione basica.

Qualora allo scadere del proprio mandato l' RLS risultasse rieleto non si avrà erogazione del monte ore per la prima nomina.

## TITOLO V - PERCORSO FORMATIVO -

**Art. 26** Materie formative

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

**Art. 27** Criteri valutativi

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

**Art. 28** Riconoscimento RLS

Qualora un lavoratore eletto RLS, successivamente al percorso formativo, non raggiungesse gli standard conoscitivi minimi, l'azienda potrà erogare all' RLS un ulteriore monte ore formativo.

Le ore formative concesse in surplus saranno poste per metà a carico diretto dell'azienda per l'altra metà sottratte al monte ore di cui agli artt. 6 e 18.

## TITOLO VI- ATTRIBUZIONI DEI RLS/RLST

### **Art . 29** Accesso ai luoghi di lavoro

I RLS/RLST avranno diritto di accesso ai luoghi di lavoro con semplice informazione preventiva alla Direzione Aziendale, da comunicarsi anche all'OP nel caso di RLST.

Unici limiti al diritto di accesso ai luoghi di lavoro saranno quelli di legge. L'azienda potrà richiedere la presenza obbligatoria del proprio titolare e/o responsabile del servizio di prevenzione e protezione o di un proprio incaricato di fiducia.

### **Art . 30** Modalità di consultazione

Per i diritti di informazione previsti dal Decreto Legislativo 81/2008 l'azienda provvederà a consultare il/i RLS/RLST in un apposito incontro convocato - con indicazione specifica degli argomenti da trattare - con almeno due giorni di preavviso.

Nel verbale della riunione dovranno risultare le osservazioni che il/i RLS/RLST porteranno alle comunicazioni aziendali.

Il verbale, indipendentemente dall'approvazione della materia presentata in informativa, dovrà essere firmato congiuntamente dall'azienda, mediante un suo delegato, e dal/i RLS/RLST.

Tutto ciò dovrà essere svolto in collaborazione con l'OP.

### **Art .31** Informazione

Il diritto di informazione potrà essere esercitato dal RLS/RLST in collaborazione con l'OP su tutta la materia concernente la valutazione del rischio in azienda.

La documentazione inerente le assicurazioni sociali obbligatorie potrà, altresì, essere consultata, fatto salvo il diritto alla riservatezza dei lavoratori.

### **Art .32** Documentazione aziendale

Nell'espletamento del diritto all'informazione il RLS/RLST non potrà asportare nessun documento di provenienza aziendale per il quale l'azienda dichiara, con propria responsabilità, la riservatezza.

E' fatto, comunque, esplicito divieto al RLS/RLST di comunicare ad esterni conoscenze o dati tecnici sull'organizzazione del lavoro e sulle metodologie produttive ad esso venuti a conoscenza nell'espletamento del proprio mandato.

### **Art .33** Norme di salvaguardia ed estensive

La contrattazione collettiva o aziendale potrà modificare la fruizione dei diritti di informazione per meglio aderire alle esigenze di tutela e prevenzione.

## TITOLO VII - NORME TRANSITORIE E FINALI -

### **Art. 34** Sostituzione RLS

In caso di decadenza, per qualsiasi motivo, dall'incarico di RLS si procederà all'immediata sostituzione con le modalità di cui agli artt. 34 e 35.

### **Art . 35** Aziende sino a 200 dipendenti

Nelle previsioni di cui all'art. 29 si convocherà un'assemblea per effettuare nuove elezioni.

### **Art. 36** Aziende con più di 200 dipendenti

In caso di dimissioni di 1 o più componenti la Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza si procederà con la nomina in sostituzione del primo dei non eletti.  
Agli RLS subentrati si applica il disposto dell'art. 25.

**Art. 37** Sostituzione RLST

L' OP potrà in qualsiasi momento effettuare sostituzioni e/o integrazioni degli RLST nominati. Per ogni sostituzione e/o modifica l' OP seguirà la procedura di cui all'art. 16.

**Art. 38** Clausola di salvaguardia

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

**Art. 39** Decorrenza e durata

Il presente accordo entrerà in vigore 30 giorni dopo la firma per la parte normativa e 90 giorni dopo la firma per l'attivazione dell'OP con il collegato Fondo.

Il presente accordo potrà essere disdetto in qualsiasi momento e da qualsiasi sottoscrittore con 180 giorni di preavviso mediante lettera raccomandata a/r a tutte le parti sottoscrittrici.