

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

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

**Ministero del Lavoro: 02/02/2011 – prot. 15/IV/0002575 MA002.A004**



**A.I.S.S.**  
ASSOCIAZIONE ITALIANA  
SICUREZZA SUSSIDIARIA



SINDACATO NAZIONALE SICUREZZA CIVILE



Premessa

**TITOLO I - VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE**

[Art. 1 - Validità](#)

[Art. 2 - Sfera di applicazione](#)

**TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI**

[Art. 3 – Diritti di Informazione e Consultazione](#)

[Art. 4 - Rappresentanze Sindacali Aziendali](#)

[Art. 5 - Rappresentanze Sindacali Unitarie](#)

[Art. 6 - Regolamento elettorale RSU](#)

[Art. 7 - Assemblea](#)

[Art. 8 - Delegato Sindacale Aziendale \(DSA\)](#)

[Art. 9 - Permessi Sindacali](#)

[Art. 10 - Permessi Retribuiti RSU/RSA](#)

**TITOLO III – ENTE BILATERALE**

[Art.11 - Ente Bilaterale](#)

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

[Art. 12 - Contrattazione aziendale](#)

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

[Art. 13 - Tutela delle lavoratrici madri](#)

[Art. 14 - Pari Opportunità](#)

[Art. 15 - Molestie sui luoghi di lavoro](#)

[Art. 16 - Salubrità degli ambienti di lavoro](#)

[Art. 17 - Tutela dei genitori di figli portatori di Handicap](#)

[Art. 18 – Mobbing](#)

**SICUREZZA SUL LAVORO**

[Art. 19 - Premessa](#)

[Art. 20 - Richiami normativi](#)

[Art. 21 - Disposizioni finali](#)

**TITOLO VI - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

[Art. 22 - Declaratoria](#)

[Art. 23 – Anzianità](#)

SCALA PARAMETRALE

**TITOLO VII - GLI ISTITUTI DEL MERCATO DEL LAVORO**

[Art. 24 - Premessa](#)

[Art. 25 - Richiami normativi](#)

[Art. 26 - Lavoro intermittente o a chiamata](#)

[Art. 27 - Diritti e doveri del lavoratore intermittente o a chiamata](#)

[Art. 28 - Lavoro ripartito](#)

[Art. 29 - Collaborazioni Coordinate Progetto/Programma](#)

[Art. 30 - Gestione delle controversie](#)

[Art. 31 - Apprendistato](#)

[Art. 32 – Formazione](#)

[Art. 33 - Campo d'azione](#)

**LAVORO PART-TIME**

[Art. 34 - Definizione](#)

[Art. 35 – Adempimenti](#)

[Art. 36 - Minimo orario](#)

[Art. 37- Part-time verticale](#)

**CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO**

[Art. 38 – contratto a tempo determinato](#)

**CONTRATTO DI INSERIMENTO**

[Art. 39 - Definizione](#)

[Art. 40 - Beneficiari](#)

[Art. 41 - Aziende eleggibili](#)

[Art. 42 - Progetto formativo](#)

[Art. 43 - Durata del progetto](#)  
[Art. 44 - Dergoghe per i portatori di handicap](#)  
[Art. 45 - Norme contrattuali](#)

## **CCNL Dipendenti Agenzie Sicurezza Sussidiaria non armata e Istituti Investigativi**

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

[Art. 46 - Modalità di assunzione](#)  
[Art. 47 – Documenti per l’assunzione](#)  
[Art. 48 – Periodo di Prova](#)  
[Art. 49 – Sospensione del periodo di prova](#)  
[Art. 50 – Orario di lavoro settimanale](#)  
[Art. 51 – Esposizione orario di lavoro](#)  
[Art. 52 – Lavoro Straordinario](#)  
[Art. 53 – Lavoro Ordinario Notturmo](#)  
[Art. 54 – Riposo Settimanale](#)  
[Art. 55 – Festività Nazionali](#)  
[Art. 56 – Ferie](#)  
[Art. 57 – Permessi](#)  
[Art. 58 – Congedo Matrimoniale](#)

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

#### **Premessa – Trasferimento – Trasferimento - Distacco**

[Art. 59 – Missioni](#)  
[Art. 60 – Trasferte - Missioni](#)  
[Art. 61 – Disposizioni per i trasferimenti](#)  
[Art. 62 – Aumenti per anzianità](#)  
[Art. 63 – Anzianità convenzionale](#)

#### **Norme Disciplinari**

[Art. 64 – Norme di comportamento](#)  
[Art. 65 – Congedi retribuiti](#)  
[Art. 66 – Diritto allo studio](#)

### **TITOLO X – TRATTAMENTO ECONOMICO**

[Art. 67 – Voci retributive](#)  
[Art. 68 – Divisore Orario](#)  
[Art. 69 – Paghe contrattuali](#)

#### **NORME DI SALVAGUARDIA**

[Art. 70 – Condizioni di miglior favore](#)  
[Art. 71 – Procedure di prima applicazione del presente contratto](#)

#### **MENSILITA' AGGIUNTIVE**

[Art. 72 – Tredicesima](#)

### **TITOLO XI – MALATTIA – INFORTUNI – GRAVIDANZA E PUERPERIO**

[Art. 73 – Astensione dal lavoro della lavoratrice](#)  
[Art. 74 – Astensione dal lavoro del lavoratore](#)  
[Art. 75 – Permessi per assistenza](#)  
[Art. 76 – Normativa](#)  
[Art. 77 – Malattia](#)  
[Art. 78 – Normativa](#)  
[Art. 79 – Obblighi del lavoratore](#)  
[Art. 80 – Periodo di comperto](#)  
[Art. 81 – Trattamento economico di malattia](#)  
[Art. 82 – Infortunio](#)  
[Art. 83 – Trattamento economico di infortuni](#)  
[Art. 84 – Quota giornaliera per malattia ed infortunio](#)  
[Art. 85 – Festività](#)

[Art. 86 – Aspettativa non retribuita per malattia](#)

[Art. 87 – Tubercolosi](#)

[Art. 88 – Rimando alla vigente normativa](#)

PART-TIME TEMPORANEO PER MALATTIA O ASSISTENZA

[Art. 89 – Definizione](#)

[Art. 90 – Durata temporale del Part-Time temporaneo](#)

[Art. 91 – Beneficiari](#)

[Art. 92 – Trasformazione Part-Time temporaneo in definitivo](#)

[Art. 93 – Richiesta annullamento del Part-Time temporaneo](#)

[Art. 94 – Cambio appalto](#)

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

[Art. 95 – Scioglimento del rapporto di lavoro ai sensi dell’art. 2118 Cod. Civ.](#)

[Art. 96 – Licenziamento](#)

[Art. 97 – Normativa – ex art. 2119 Cod. Civ.](#)

[Art. 98 – Nullità del licenziamento](#)[Art. 99 - Periodo di preavviso](#)

[Art. 99 – Periodo di preavviso](#)

[Art. 100 – Preavviso per dimissioni](#)

[Art. 101 – Decorrenza del periodo di preavviso](#)[Art. 102 - Indennità sostitutiva del preavviso](#)

[Art. 102 – Indennità sostitutiva del preavviso](#)

[Art. 103 – Trattamento di fine rapporto](#)

[Art. 104 – Decesso del dipendente](#)

[Art. 105 – Corresponsione del trattamento di fine rapporto](#)

[Art. 106 – Dimissioni](#)

## **TITOLO XIII – DECORRENZA E DURATA**

[Art. 107 – Decorrenza e durata](#)

## **TITOLO XIV – ARCHIVIO CONTRATTI**

[Art. 108 – Deposito Contratto Collettivo](#)

## **TITOLO XV – NORME TRANSITORIE**

[Art. 109 – Norme Transitorie](#)

Allegati

A- [tabelle costi](#)

B- [Regolamento RSU](#)

C- [Statuto ENBISIT](#)

D- Regolamento RLS

E- Permessi per motivi personali e/o familiari

F- [Verbale di recepimento](#) (ART 1)

G- [Accordo Apprendistato](#)

H- [Allegato 1 – Profili professionali](#)

I- [Allegato 2 - Contratto apprendistato](#)

J- [Richiesta parere conformità](#)

K- modulo di adesione sindacale con modalità di calcolo e riscossione;

L- modulo adesione AISS e modalità riscossione

## **CCNL DI RINNOVO dei Dipendenti delle Agenzie di Sicurezza Sussidiaria non armata e degli Istituti Investigativi**

Oggi 16 Aprile 2014, alle ore 10,30, le parti sotto elencate si sono riunite presso la sede della FEDERTERZIARIO sita in Via Cesare Beccaria b. 16 - Roma, per procedere alla sottoscrizione del rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle agenzie di Sicurezza Sussidiaria non armata e degli Istituti Investigativi:

**AISS**, Associazione Italiana Sicurezza Sussidiaria, rappresentata dal Presidente Cecconi Franco assistito dall'avvocato Ricci e dai consulenti Magnani Roberto e Fabbri Luciano ;

**UGL Sicurezza Civile**, rappresentata dal Segretario Nazionale Doddi Enrico , dal Presidente Licciardi Salvatore e dai componenti della Segreteria Nazionale

**FEDERTERZIARIO** – Federazione Italiana del Terziario, dei Servizi, del Lavoro Autonomo Professionale, della Piccola Impresa Industriale, Commerciale, Turistica ed Artigiana rappresentata dal Presidente Avv. Francesco Franco;

**CONFIMEA** – Confederazione delle Confederazioni Italiane dell'Impresa e Artigianato rappresentata dal Presidente Dott. Roberto Nardella;

**CFC-Confederazione FEDERTERZIARIO CONFIMEA** – Rete d'impresa rappresentata dal Presidente Dott. Roberto Nardella;

### **PREMESSA**

*Nella predisposizione e definizione del presente rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro le parti hanno inteso realizzare una normativa che, ferme restando tutte le regole normative e retributive necessarie a regolamentare il settore delle investigazioni , servizi di controllo disarmato (c.d. security) e servizi complementari , fosse portatore di una visione complessiva improntata a tre assi portanti: modernizzazione e recepimento dei nuovi istituti di lavoro, primo tra tutti la riforma Biagi (Legge 30/03), la Legge Fornero n.92/2012 e la 99/2013 e successive deleghe legislative alle OO.SS., rispetto dei diritti acquisiti e delle legittime aspettative dei lavoratori, cui il presente contratto si applicherà e creazione di un solido telaio di relazioni bilaterali. Nel dettaglio, con il recepimento integrale della Legge 30/03, Legge 92/2012 e la 99/2013 e successive deleghe legislative alle OO.SS, unitamente ai contratti di inserimento e all'apprendistato, le Parti hanno creato tutti i presupposti per consentire alle Aziende di settore di avere un ampio spettro di opzioni tale da rendere il ricorso al lavoro nero, o l'utilizzo di strumenti paracontrattuali, non più convenienti e quindi facendo venire meno ogni possibile attenuante che possa "giustificare" la creazione di rapporti irregolari.*

*Aspetto questo che le Parti, oltre che a difesa dei diritti inalienabili dei lavoratori, vedono come momento di svolta anche per il tessuto competitivo del settore dove, come avviene talora oggi, le imprese che sfuggono al rispetto delle regole, di fatto alterano il tessuto competitivo tra gli operatori. Di particolare attenzione è la gestione speciale, all'interno dell'Ente Bilaterale, tesa al conseguimento degli obiettivi di formazione continua e di aggiornamento professionale per tutte le diverse professionalità e competenze previste dal presente contratto collettivo di rinnovo*

*Le Parti di danno reciproco atto che in questi 3 anni il settore della Sicurezza Sussidiaria è stato oggetto di molteplici interventi , con la stipula di vari CCNL , con diverse descrizioni : servizi Fiduciari / Integrati / Complementari, con l'emanazione di Decreti Ministeriali e Norme specifiche di settore.*

*In occasione di questo rinnovo si intende, quali titolari della rappresentatività del maggior numero di aziende operanti nel settore, e della maggiore esperienza e conoscenza del medesimo , riassumere le tipologie e le mansioni dei lavoratori chiamati ad operare nell' ambito del presente contratto adeguandoli alle norme legislative in vigore e assimilabili alle norme europee in fase di futura applicazione nei prossimi mesi anche per l'Italia.*

*Le parti altresì, in relazione ai provvedimenti in materia di rapporto di lavoro adottati nel tempo più recente dall'Autorità Governativa, e riguardanti segnatamente il contratto di lavoro a tempo determinato e il contratto di apprendistato, nonché preannunciati, quale un testo organico denominato "job act", si impegnano ad incontrarsi allorché il complesso di tali normative sia stato completamente trasformato in legge, per adottare le opportune armonizzazioni tra le normative del presente contratto e quelle legali nuove sui singoli istituti, allo scopo di uniformare il testo contrattuale a quello legale nel rispetto dei diritti-quesiti , sia dai lavoratori che dalle aziende*

## **TITOLO I - VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE**

### **Art. 1 - Validità**

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

Le agenzie aderenti sono obbligate all'adozione del presente CCNL per effetto stesso del mandato conferito all'atto dell'adesione.

Le agenzie non aderenti alle organizzazioni firmatarie del presente contratto che intendono adottarlo devono darne obbligatoriamente comunicazione a ENBISIT.

L'adozione del presente CCNL conferisce mandato di rappresentanza alle associazioni firmatarie per lo svolgimento dell'attività a tutela della categoria

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

Altresi il presente contratto regola, ove compatibile con le disposizioni di Legge e con la libertà delle parti contraenti, i rapporti di lavoro di cui alle norme della legge 30/03 e D.L.vo 273/03, Legge Fornero n.92/2012 e la 99/2013 e successive deleghe legislative alle OO.SS.,

[indice](#)

### **Art. 2 - Sfera di applicazione**

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

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

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

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

- Indagini, investigazioni e antitaccheggio investigativo
- attività in ausilio al recupero stragiudiziale dei crediti.
- banche dati;
- informazioni commerciali;
- operatore di servizi di controllo non armati
- guardiania passiva, usceri e osservatori (portierato);
- 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 – servizi complementari

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

[indice](#)

## **TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI**

### **Art. 3 – Diritti di Informazione e Consultazione**

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

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

[indice](#)

### **Art. 4 - Rappresentanze Sindacali Aziendali**

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

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

[indice](#)

#### **Art. 5 - Rappresentanze Sindacali Unitarie**

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

[indice](#)

#### **Art. 6 - Regolamento elettorale RSU**

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

[indice](#)

#### **Art. 7 - Assemblea**

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

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

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

[indice](#)

#### **Art. 8 - Delegato Sindacale Aziendale (DSA)**

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

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

[indice](#)

#### **Art. 9 - Permessi retribuiti per attività sindacale**

I Dirigenti dei Consigli o Comitati Sindacali hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti, per partecipare alle riunioni degli Organi suddetti, nella misura massima di 1 (una) ora annua per dipendente occupato.

Hanno altresì diritto a n. 8 giornate di assenza/permessi non retribuiti.

[indice](#)

#### **Art. 10 - Permessi retribuiti RSU/RSA**

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

[indice](#)

### **TITOLO III – ENTE BILATERALE**

#### **Art. 11 - Ente Bilaterale**

E' costituito l'ente bilaterale E.N.BI.S.I.T. (Ente nazionale Bilaterale per la sicurezza, investigazioni e tutela) espressione dell'associazione di categoria di riferimento del settore, AISS (Associazione Italiana Sicurezza Sussidiaria), e FEDERTERZIARIO (Federazione del Terziario, dei servizi, del Lavoro autonomo, della Piccola Impresa Industriale, Commerciale e Artigiana) nonché dalla UGL Terziario (Unione Generale del Lavoro, Federazione Nazionale del Terziario), lo stesso avrà lo scopo di gestire i contratti di inserimento al lavoro, di osservatorio del mondo del lavoro, di emanare pareri di congruità e di merito, di realizzare iniziative di carattere sociale, progettazione e gestione della formazione, istituire un comitato di vigilanza, e quant'altro di utilità del settore emerso dalle richieste degli associati, nonché di sviluppare adeguati servizi in materia di sicurezza nei luoghi e negli ambienti di lavoro.

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

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

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

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

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

Le quote sopra indicate saranno calcolate sulle retribuzioni lorde riferite alle sole ore lavorate (nelle 12 mensilità)

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

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

L'azienda che ometta il versamento mensile delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) d'importo pari allo 15,00% della retribuzione lorda paga base e contingenza. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione agli strumenti di gestione bilaterale del contratto".

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

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

L' E.N.BI.S.I.T. ha costituito la Commissione Pratiche Lavoro che ha competenza in materia di lavoro e apprendistato.

[indice](#)

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

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

La contrattazione collettiva territoriale o aziendale può derogare a quanto stabilito dal C.C.N.L., mediante la sottoscrizione dei cosiddetti "contratti di prossimità"; gli stessi potranno essere sottoscritti a livello regionale, provinciale, zonale o aziendale secondo quanto previsto dal concordato disposto dall'art. 8 legge n. 148/2011 di conversione del D.L. n.138/2011, dell'Accordo Interconfederale del 28.06.2011 e dal presente CCNL; detti "contratti di prossimità" potranno essere adottati dalle aziende esclusivamente tramite sottoscrizione di un verbale di recepimento aziendale siglato dall'Associazione Datoriale Territoriale, dall'Organizzazione Territoriale, dall'Azienda e dalla R.S.A. aziendale. Detti accordi potranno essere sottoscritti al fine di raggiungere una delle seguenti finalità, e comunque in tutti quelli specificati dal concordato disposto dall'art. 8 legge n. 148/2011 di conversione del D.L. n.138/2011, dell'Accordo Interconfederale del 28.06.2011.

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.).

Detta quota è soggetta alla detassazione a titolo di elemento di garanzia retributiva (E.G.R.).

Il premio a titolo di elemento di garanzia retributiva (E.G.R.), 0,60 euro è riconosciuto solo per le ore ordinarie, escluso dal calcolo della maggiorazione per Festivo, Notturmo e straordinario.

[indice](#)

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

### ***Art. 13 - Tutela delle lavoratrici madri***

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

[indice](#)

### ***Art. 14 - Pari Opportunità***

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

[indice](#)

### ***Art. 15 - Molestie sui luoghi di lavoro***

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

[indice](#)

### ***Art. 16 - Salubrità degli ambienti di lavoro***

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

Gli operatori destinati a lavorare nei luoghi del committente osserveranno le regole circa i tempi e le modalità per il fumo dettagliati dal committente stesso .

[indice](#)

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

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

[indice](#)

### **Art. 18 - Mobbing**

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

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

[indice](#)

## **SICUREZZA SUL LAVORO**

### **Art. 19 - Premessa e richiami normativi**

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

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

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

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

[indice](#)

### **Art. 20 - Adempimenti preliminari e Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**

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.

Il D. Lgs. 81/2008 sancisce che in tutte le imprese, o unità produttive con dipendenti, deve essere eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

Il datore di lavoro ha il dovere di informare adeguatamente i dipendenti dell'esistenza di questa figura e di consentire loro lo svolgimento dell'elezione del RLS secondo le modalità previste dal richiamato Allegato D al presente CCNL. Ai RLS verranno riconosciute le tutele di cui alla legge 300/70 per i rappresentanti sindacali .

[indice](#)

### **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.

[indice](#)

**TITOLO VI - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

*Art. 22 - Declaratoria*

<i>Quadri</i>	<p><b>Lavoratori che in assoluta autonomia operativa e con capacità di indirizzare, coordinare e gestire il lavoro di altri dipendenti svolgano mansioni di completa responsabilità, oppure lavoratori che per competenze professionali e conoscenze acquisite siano in grado di garantire al processo economico dell'impresa sostanziali apporti, quali:</b></p> <p>Investigatore munito di licenza Quadri addetti ad attività di coordinamento</p>
<i>Primo Livello</i>	<p><b>Lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale o con responsabilità di direzione esecutiva, quali:</b></p> <p>Capo Servizio – amministrativo – commerciale – organizzativo/tecnico Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione</p>
<i>Secondo Livello</i>	<p><b>Lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi con funzioni di coordinamento e controllo, quali:</b></p> <p>Capo ufficio Contabile con mansioni di concetto Addetto alle investigazioni dopo 3 anni nel livello terzo Responsabile coordinamento servizi esterni Capo servizio tecnico guarda-fuochi altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione</p>
<i>Terzo Livello</i>	<p><b>Lavoratori che svolgono lavori di concetto o che comportano particolari conoscenze tecniche e adeguata esperienza, quali:</b></p> <p>Redattori rapporti informativi in autonomia Coordinatore servizi esterni Addetto alle investigazioni con compiti di compilazione/redazione documentazione procedurale Supervisore strutturale addetti controllo attività Capo reparto tecnico guarda-fuochi altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione</p>
<i>Quarto Livello</i>	<p><b>Lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e abilitati a lavori che richiedono conoscenze e capacità tecnico-pratiche, quali:</b></p> <p>Addetto alle investigazioni, ( osservazioni e raccolta prove) Redattori rapporti informativi su schemi prestabiliti Impiegato amministrativo e contabile Addetto al servizio meccanografico Coordinatore dei capo servizio degli addetti servizio di controllo delle attività di intrattenimento e di spettacolo Capo turno guarda-fuochi Capo barca guarda-fuochi Capo squadra guarda-fuochi altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione</p>
<i>Quinto Livello</i>	<p><b>Lavoratori che eseguono lavori qualificati con normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico pratiche, quali:</b></p> <p>Preparatore di commissioni e fatture Addetto ai servizi di segreteria con l'utilizzo di sistemi informatici Addetto alle indagini elementari: addetti alle ispezioni ipotecarie e catastali addetto alle ricerche di informazioni e accesso in banche dati addetto al controllo di sistemi di sorveglianza e sicurezza con l'utilizzo di sistemi altamente tecnologici, che non contrastino specifiche normative di legge Caposervizio addetti servizio di controllo delle attività di intrattenimento e di spettacolo Addetto all'attività di Safety addetto alla prevenzione e di primo intervento antincendio – rischio alto - Guardia ai fuochi - Guardia ai fuochi imbarcato altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione</p>

<b>Sesto Livello</b>	<p>Addetto ai servizi di segreteria elementari  Operatore Gestione Flusso e Deflusso di <i>persone e di materiali</i>  Addetto ai servizi di accoglienza  Steward e Hostess  Guardiana passiva , Osservatori, Monitoraggio area, Custodia, Uscieri (Portierato)  Addetti alla viabilità e parcheggio sul suolo pubblico e/o privato  Addetto ai servizi di allestimento strutture e/o aree , con adeguato inquadramento ed evidenziazione ai fini delle assicurazioni sugli infortuni sul lavoro ( INAIL)  Addetto ai servizi di assistenza alle strutture e/o aree  Addetto ai servizi informazione – dissuasione - deterrenza  Addetto ai servizi prevenzione emergenze attività  Addetto servizio di controllo delle attività di intrattenimento e di spettacolo  Controllo attestati d'ingresso  Addetto alle attività tecnico-organizzative per la custodia, guardiana e rispetto delle regole per la fruizione di luoghi e strutture  Addetto al controllo di sistemi di sorveglianza e sicurezza attraverso la semplice visione di TVCC e/o sistemi software elementari che non contrastino specifiche normative di legge  Addetti a servizi esterni per disbrigo commissioni ordinarie  Addetto alla prevenzione e di primo intervento antincendio – rischio medio e basso –  Addetto al servizio primo soccorso  Sportellista addetto all'emissione di ricevute anche con utilizzo di apparecchiature informatiche e funzione di cassa  Fattorino per attività sia interne che esterne all'azienda  Guarda fuochi : Appartengono a questo livello i lavoratori di prima assunzione che non hanno mai svolto specifiche mansioni di guardia – fuoco, periodo di permanenza a questo livello è pari a diciotto mesi  Addetto all'attività ausiliarie alle attività di cui al presente contratto  altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione</p>
----------------------	--

[indice](#)

### 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

Gli scatti di anzianità maturano anche durante il congedo parentale di maternità

Lo scatto di anzianità si applica dopo 24 mesi dalla data di assunzione con il presente CCNL

[indice](#)

### SCALA PARAMETRALE

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

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

## **TITOLO VII - GLI ISTITUTI DEL MERCATO DEL LAVORO**

### ***Art. 24 - Premessa***

Nel presente Titolo trovano luogo alcuni fra i principali istituti introdotti dalla “Riforma Biagi” (D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276), dalla Legge 92/2012 e dalla Legge 99/2013, 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.

[indice](#)

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

Gli istituti considerati nel presente Titolo trovano la loro fonte normativa nel richiamato D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, modificato successivamente dal decreto legge 25.06.2008 n. 112 convertito nella legge n. 133/2008, Legge 30/03, Legge 92/2012 e la 99/2013 e successive deleghe legislative alle OO.SS, in particolare:

- per il lavoro intermittente: art 26
- per il lavoro ripartito: art. 27
- per il lavoro a tempo determinato art 38
- per i contratti di collaborazione a progetto : artt. da 61 a 69, limitatamente alle investigazioni con incarichi specifici.

[indice](#)

### ***Art. 26 - Lavoro intermittente o a chiamata***

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

[indice](#)

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

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

Se nel contratto di lavoro intermittente è previsto l’obbligo per il lavoratore di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, è altresì stabilita la corresponsione di una indennità mensile di disponibilità per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione, la stessa è prevista nella misura pari al 20% della retribuzione mensile, calcolata sulla base della paga contrattuale del CCNL. In ogni caso si tiene conto di quanto previsto dal DM 10 marzo 2004 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L’indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

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

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata, nelle ipotesi di cui al precedente comma 2, è ricompreso nella fattispecie della assenza ingiustificata; anche in questo caso il lavoratore perde l’indennità di disponibilità.

[indice](#)

### ***Art. 28 - Lavoro ripartito***

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

[indice](#)

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

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

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

[indice](#)

### **Art. 30 - Gestione delle controversie, Commissione di Garanzia e Conciliazione e Collegio Arbitrale**

In caso di controversie tra azienda e lavoratore sui contenuti o sull'applicazione delle tipologie contrattuali di cui al presente Contratto, le Parti, fermi restando i legittimi diritti delle parti in lite, valutano, conformemente allo spirito bilaterale che uniforma il presente CCNL, di individuare nell'istituto dell'arbitrato quale metodologia, vincolante per le associazioni firmatarie, per dirimere le controversie relative ai rapporti di lavoro come previsto dall'art. 31, comma 10, della Legge n. 183/2010 (Collegato Lavoro) e s.m.i., salvo il ricorso alla "Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione" costituita presso l'ENBISIT. La Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione si avvarrà della collaborazione dell'Ente Bilaterale ENBISIT per le funzioni di segreteria tecnica e attività operativa (amministrazione, gestione, inserimento dei dati, etc.), regolata da apposita convenzione. Istituita la Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione, i membri che ne faranno parte dovranno essere di diretta emanazione delle Parti Sociali firmatarie del presente CCNL composta pariteticamente da uno o più componenti per ogni Organizzazione stipulante il presente CCNL.

La Commissione, che sarà formalmente convocata entro quindici giorni dal ricevimento della richiesta, svolge le seguenti attività:

- a) discussione e composizione delle vertenze individuali attinenti il rapporto di lavoro ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 c.p.c. come modificati dalla Legge n. 533/73 e dai Decreti Legislativi n. 80/98 e n. 387/98, (comprese le impugnazioni dei provvedimenti disciplinari), promosse dal Lavoratore, assistito da una delle sopracitate Organizzazioni Sindacali (*tentativo facoltativo di conciliazione*) a cui il lavoratore sia iscritto o a cui abbia conferito mandato;
- b) nell'ambito di controversie di carattere collettivo, originate da stati di crisi aziendale;
- c) sottoscrizione di verbali di conciliazione a seguito di intese già raggiunte tra Lavoratore e Azienda (*comparizioni spontanee*) su materie inerenti il rapporto di lavoro.

Possono accedere ai servizi della Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione le Aziende associate all'Associazione Italiana Sicurezza Sussidiaria (AISS), in regola con le condizioni associative e con il versamento del contributo all'ENBISIT (previsti dal CCNL) e i Lavoratori da queste dipendenti.

Di seguito, si riportano le modalità di accesso ai servizi forniti dalla Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione:

- **nei casi a e b)** l'Organizzazione Sindacale promotrice della vertenza individuale inoltra alla Segreteria della Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione (FAX: +391782725048; PEC: [posta@pec.enbisit.it](mailto:posta@pec.enbisit.it); ) la richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione, contenente gli elementi essenziali della controversia. La Segreteria provvederà alla convocazione delle Parti, per la discussione della vertenza;
- **nel caso c)** l'Azienda dovrà concordare data e ora dell'appuntamento per la sottoscrizione del verbale di conciliazione, inoltrando specifica richiesta a mezzo pec e/o fax la Segreteria della Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione (FAX: +391782725048; PEC: [posta@pec.enbisit.it](mailto:posta@pec.enbisit.it); )

Il tentativo di conciliazione dovrà essere espletato, ai sensi dell'art.37 del Decreto Legislativo n. 80/98, entro sessanta giorni dal ricevimento o dalla presentazione della richiesta da parte della Organizzazione sindacale o datoriale a cui il lavoratore e l'azienda conferiscono rispettivamente mandato.

La segreteria della Commissione conserva una copia del verbale agli atti, lasciando le altre copie a disposizione delle parti interessate e delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

Nel caso in cui la conciliazione abbia esito negativo o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla legge 11 agosto 1973, n. 533, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio Arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo.

Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla organizzazione datoriale, un altro designato dalla organizzazione sindacale dei lavoratori a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di presidente nominato di comune accordo dalle predette organizzazioni territoriali.

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

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

Il Presidente del Collegio è scelto a rotazione continuata dall'ENBISIT da un elenco di avvocati o esperti di normativa del lavoro e contrattualistica .

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

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

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

I compensi per i componenti del consiglio saranno stabiliti in misura fissa dall'ENBISIT sulla base di tabelle annualmente predisposte, tenendo conto del valore della controversia. La parte che perde la causa, dovrà versare seduta stante una cifra prestabilita a titolo di rimborso spese stabilite in misura fissa dall'ENBISIT sulla base di tabelle annualmente predisposte. Le funzioni di segreteria del Collegio sono svolte dalla segreteria tecnica dell'ENBISIT.

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

Le parti, nell'apposito modulo, dovranno esonerare il collegio da ogni eventuale responsabilità relativa a richieste di risarcimento danni o altro.

Il lodo è impugnabile ai sensi di legge avanti al tribunale.

Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'articolo 412 *quater* del codice di procedura civile.

#### **Art. 31 - Apprendistato**

Si rimanda alle norme di legge vigenti in materia

[indice](#)

#### **Art. 32 – Formazione**

Si rimanda alle norme di legge vigenti in materia

[indice](#)

#### **Art. 33 - Campo d'azione**

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

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

La formazione effettuata viene registrata nel libretto formativo.

[indice](#)

### **LAVORO PART-TIME**

#### **Art. 34 - Definizione**

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

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

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

Lo stesso sarà remunerato quale lavoro ordinario con conseguente computo nel trattamento di fine rapporto ai sensi del successivo art 103.

Essendo il lavoro supplementare remunerato quale lavoro ordinario, senza maggiorazioni, viene però riconosciuto ai lavoratori la maturazione dei ratei di Ferie, permessi, Tredicesima e TFR in funzione delle ore effettive lavorate e non delle ore dichiarate nell'assunzione.

[indice](#)

#### **Art. 35 - Adempimenti**

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

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

[indice](#)

#### **Art. 36 - Minimo orario**

L'orario minimo contrattuale per i lavoratori assunti con contratto part-time è fissato in 6 ore settimanali.

L'orario minimo giornaliero è fissato in 2 ore.

[indice](#)

#### **Art. 37- Part-time verticale**

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

[indice](#)

#### **Art. 38 - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO**

L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di Legge.

Le parti convengono di dare attuazione a quanto la legislazione vigente in materia, affidando la contrattazione collettiva al rispetto della normativa al momento della stipula del rapporto e relativi eventuali rinnovi.

Le Parti al fine di rispondere alle esigenze specifiche del settore oggetto del presente CCNL di rinnovo, definiscono che potranno stipularsi contratti a tempo determinato in occasione dell'inizio di esecuzione di nuovi appalti assunti dalle aziende datrici di lavoro ed aventi durata determinata.

[indice](#)

## CONTRATTO DI INSERIMENTO

### **Art. 39 - Definizione**

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

[indice](#)

### **Art. 40 - Beneficiari**

Posso essere assunti con contratto di inserimento le seguenti categorie:

- soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni. I disoccupati di lunga durata sono da intendersi, ai sensi di quanto stabilito all'**Errore. Riferimento a collegamento ipertestuale non valido.**, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi. Fra tali soggetti rientrano anche quelli che risultano disoccupati a seguito di dimissioni;
  - lavoratori con più di cinquanta di età che siano privi di un posto di lavoro;
  - lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
  - donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito decreto ministeriale, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
  - persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente (**Errore. Riferimento a collegamento ipertestuale non valido.**; **Errore. Riferimento a collegamento ipertestuale non valido.**; **Errore. Riferimento a collegamento ipertestuale non valido.**), da un grave handicap fisico, mentale o psichico (**Errore. Riferimento a collegamento ipertestuale non valido.**), il cui grado di invalidità sia superiore al 45% (**Errore. Riferimento a collegamento ipertestuale non valido.**).

Con riferimento alle donne, l'**Errore. Riferimento a collegamento ipertestuale non valido.** ha individuato per gli anni 2004, 2005 e 2006 in tutte le regioni e province autonome d'Italia, le aree territoriali nelle quali si possono assumere con contratto d'inserimento le lavoratrici (per le aree nelle quali spettano le agevolazioni, v. infra par. 6). Per il 2007 e il 2008, la stessa previsione è stata confermata dall'**Errore. Riferimento a collegamento ipertestuale non valido.** e del **Errore. Riferimento a collegamento ipertestuale non valido.**

[indice](#)

### **Art. 41 Aziende eleggibili**

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

[indice](#)

### **Art. 42 - Progetto formativo**

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

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

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

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

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

[indice](#)

### **Art. 43 - Durata del progetto**

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

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

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

[indice](#)

### **Art. 44 Deroghe per i portatori di handicap**

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

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

[indice](#)

#### **Art. 45 Norme contrattuali**

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

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

[indice](#)

### **TITOLO VIII – ASSUNZIONE – ORARIO DI LAVORO – FLESSIBILITÀ – BANCA ORE – RIPOSO SETTIMANALE – FERIE – FESTIVITÀ – STRAORDINARI – MISSIONI E TRASFERTE. NORME COMPORAMENTO**

#### **Art. 46 - Modalità di assunzione**

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

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

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

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

[indice](#)

#### **Art. 47 - Documenti per l'assunzione**

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

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

Nella Lettera di assunzione il lavoratore dichiara di aver preso atto del CCNL in ottemperanza alla Direttiva 91/533/CEE che obbliga il datore di lavoro di informare i lavoratori delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro.

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

[indice](#)

### **PERIODO DI PROVA**

#### **Art. 48 - Periodo di prova**

La durata massima del periodo di prova previsto nel contratto individuale di lavoro non potrà superare i seguenti limiti:

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

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

Nella clausola di prova, che dovrà essere inserita nella lettera di assunzione e firmata dal lavoratore prima dell'inizio delle sue prestazioni, dovranno essere indicate chiaramente, a pena di nullità, le mansioni oggetto della prova stessa.

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

Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento, da ambedue le parti, senza preavviso e con il riconoscimento di quanto maturato fino alla risoluzione del rapporto.

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

[indice](#)

#### **Art. 49 - Sospensione del periodo di prova**

L'eventuale malattia/infortunio/maternità, che insorgessero nel corso del periodo di prova, interromperà la decadenza della prova stessa fino alla termine dell'evento morbile o del periodo di interdizione anticipata e astensione obbligatoria.

[indice](#)

### **ORARIO DI LAVORO**

#### **Art. 50 - Orario di lavoro settimanale**

La durata normale del lavoro per tutti i lavoratori è fissata in 40 ore settimanali, con articolazione su 5 o 6 giorni lavorativi. Per il VI livello, essendo di minimo impatto usurante, la durata normale effettiva è fissata in 45 ore settimanali su 6 giorni lavorativi per lavoro discontinuo, inteso anche quello di attesa e osservazione come previsto dal Regio Decreto 2657 del 1923.

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

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

Dette condizioni per le nuove assunzioni dal 01/01/2014, per il personale in forza al 31/12/2013 permangono le condizioni stabilite al momento dell'assunzione.

[indice](#)

#### **Art. 51 - Esposizione orario di lavoro**

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

[indice](#)

### **LAVORO STRAORDINARIO**

#### **Art. 52- Lavoro straordinario**

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

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

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

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

Il calcolo della durata media dell'orario di lavoro settimanale è fissato in 12 mesi (vedasi art. 4, comma 4 del D.Lgs 66/2003).

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

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

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

[indice](#)

#### **Art. 53 - Lavoro ordinario notturno**

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

In caso di straordinario notturno detta percentuale si cumula con quella prevista per il lavoro straordinario.

[indice](#)

### **RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITÀ, FERIE, PERMESSI**

#### **Art. 54- Riposo settimanale**

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

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

In caso di lavoro ordinario prestato la domenica, non si applicano le maggiorazioni per lavoro festivo di cui al successivo art. 55.

[indice](#)

#### **Art. 55 - Festività nazionali**

Le festività che dovranno essere retribuite sono le seguenti:

Festività nazionali:

- 25 Aprile - Ricorrenza della Liberazione
- 1 Maggio - Festa del lavoro
- 2 Giugno – Festa della Repubblica

festività infrasettimanali:

- 1 Gennaio - Capodanno
- 6 Gennaio - Epifania
- Il giorno del lunedì dopo Pasqua
- 15 Agosto - Festa dell'Assunzione
- 1 Novembre - Ognissanti
- 8 Dicembre - Immacolata Concezione
- 25 Dicembre - Natale
- 26 Dicembre - Santo Stefano
- La solennità del Santo Patrono del Comune dove ha sede l'impresa.

Per la festività civile del 4 Novembre la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese, ai sensi della Legge 54/1977, il lavoratore beneficerà per il trattamento previsto per le festività sopra elencate.

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

Le Festività non sono riconosciute nel lavoro rapporto a chiamata o intermittente viste le prerogative già espresse all'art. 26 dello stesso CCNL.

[indice](#)

#### **Art. 56 – Ferie**

Il personale di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giornate lavorative fermo restando che la settimana lavorativa, quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è comunque considerata di 6 giorni lavorativi su 7 di calendario.

Le ferie sono un diritto irrinunciabile.

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

In caso di licenziamento o dimissioni spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto per quanti sono stati i mesi di effettivo servizio prestato nell'anno, computando per mese intero le frazioni > 15 gg.

Resta inteso che l'azienda può erogare mensilmente il rateo maturato .

[indice](#)

#### **Art. 57– Permessi**

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

Su richiesta, saranno eventualmente concessi brevi permessi.

Saranno concessi come retribuiti i permessi per lutto per il convivente con stabile relazione e i familiari di primo e secondo grado di parentela o affinità.

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

Durante ogni anno sono riconosciuti ai dipendenti a tempo pieno permessi retribuiti nella misura di ore 104 , comprensive delle ex festività, Legge 54/1977, da fruirsi previo avviso di almeno 48 ore al datore di lavoro

I suddetti permessi possono essere fruiti solo in modo frazionato e cioè per non più di 8 ore lavorative consecutive, per un massimo di 16 ore mensili non consecutive

Per i rapporti a tempo parziale i permessi sono riconosciuti in quantità percentuale .

Resta inteso che l'azienda può erogare mensilmente il rateo maturato .

[indice](#)

### **CONGEDO MATRIMONIALE**

#### **Art. 58 - Congedo matrimoniale**

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

Durante tale periodo il lavoratore dipendente avrà diritto alla normale retribuzione di fatto mensile.  
La richiesta di congedo deve essere avanzata dal lavoratore salvo casi eccezionali, con un anticipo di 10 giorni.  
La celebrazione dovrà essere documentata con il certificato di matrimonio entro 30 giorni successivi al termine del periodo di congedo.

[indice](#)

## MODIFICAZIONE DEL LUOGO DI LAVORO

### **Art. 59 - Premessa**

Rientra nel potere del datore di lavoro di richiedere lo svolgimento della prestazione di lavoro in luogo diverso da quello indicato nel contratto individuale di lavoro, attraverso:

- trasferimento;
- trasferta;
- distacco.

#### **Art. 59.1 - Trasferimento**

Per trasferimento individuale si intende lo spostamento 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 di presidi, servizi, uffici in altre sedi di pertinenza dei committenti dei servizi. 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. 59.2 - Trasferta**

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

La trasferta è disposta dal datore di lavoro.

L'attività svolta in trasferta sarà indennizzata secondo le modalità indicate nel successivo art. 60

#### **Art. 59.3 - 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 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 e il consenso del lavoratore;
- 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.

### **Art. 60 – Trasferte - Missioni**

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

- Per le attività di servizi di sicurezza sussidiaria non armata: al lavoratore in trasferta, nel caso utilizzi un mezzo proprio, inviato oltre i 50 km e fino a 100 km dalla sede dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera che comprende anche le spese di trasporto e automezzo pari alla maggiorazione del 50% del compenso giorno prestabilito dal presente CCNL. Per distanze maggiori a 100 km, oltre alla maggiorazione sopra riportata dovrà essere riconosciuto un rimborso spese come da art. 60 seguente, con la franchigia di 200km (100km x 2) per A/R;

- Per le attività investigative al lavoratore in trasferta inviato oltre i 50 km dalla sede, quale base di partenza del servizio, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera che comprende anche le spese di trasporto e automezzo pari alla maggiorazione del 50% del compenso giorno prestabilito dal presente CCNL oltre ai rimborsi chilometrici riportati all'art 60 seguente, con la franchigia di 100km (50km x 2) per A/R;

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

[indice](#)

#### **Art. 60.1 – Rimborso spese chilometrico e diaria giornaliera di trasferta**

Il lavoratore comandato a prestare la propria opera fuori della sede dell'azienda a una distanza di oltre 100KM come riportato nel precedente art. 60, utilizzando il proprio mezzo di trasporto ha diritto ad un rimborso spese.

Il rimborso spese, con decorrenza dal 01/01/2014, sarà riconosciuto in base alle seguenti tariffe:

- cilindrata fino a 1000 cc. € 0,33825 al Km.
- cilindrata fino a 1600 cc. € 0,38489 al Km.
- cilindrata superiore a 1600 cc. € 0,39074 al Km.

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

#### ***Diaria giornaliera per trasferta fuori territorio nazionale.***

Al dipendente che si reca fuori dal territorio nazionale per lo svolgimento di prestazioni di lavoro, spetta una diaria giornaliera di Euro 20,00 e successivamente rivalutabili annualmente in base alla dinamica salariale, per ogni giorno di pernottamento fuori sede.

Il dipendente – in ogni caso - sarà altresì rimborsato di eventuali spese viaggio nonché di tutte le spese di vitto e alloggio a piè di lista.

[indice](#)

#### ***Art. 61 - Disposizioni per i trasferimenti***

A norma dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da un'unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

[indice](#)

### **ANZIANITÀ DI SERVIZIO**

#### ***Art. 62 - Aumenti per anzianità***

L'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione, quali che siano le mansioni svolte. Gli importi dovuti dagli scatti di anzianità saranno pagati dal primo giorno del mese successivo a quello di maturazione del biennio.

Per le quote e decorrenze vedere art. 23

[indice](#)

#### ***Art. 63 - Anzianità convenzionale***

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

[indice](#)

### **NORME DISCIPLINARI**

#### ***Art. 64 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI***

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

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

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

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

- 1) Biasimo inflitto per le mancanze lievi - rimprovero verbale ;
- 2) Biasimo inflitto per iscritto - richiamo scritto
- 3) multa in misura non eccedente le quattro ore della retribuzione giornaliera;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio da uno a sei giorni.
- 5) Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge
  - A) Il provvedimento del rimprovero verbale si applica al lavoratore per lievi irregolarità nell'adempimento dei suoi doveri o nel comportamento in servizio; rientra nella fattispecie la mancata comunicazione al datore di lavoro e/o suo incaricato, della sopravvenuta malattia, entro 1 ora dall'inizio del servizio
  - B) Il provvedimento scritto si applica in caso di recidiva posta in essere con la commissione di infrazioni sanzionabili con il biasimo verbale
  - C) il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ometta per la seconda volta nell'arco di un periodo di 2 mesi , di comunicare al datore di lavoro e/o suo incaricato, entro 1 ora dall'inizio del servizio, la sopravvenuta malattia;

- ritardi l'inizio del lavoro o ne anticipi la fine qualora non comporti l'abbandono del posto di lavoro grazie alla presenza di altri addetti.

- offenda senza violenza colleghi o terzi nello svolgimento del lavoro

- esegua senza la necessaria diligenza il lavoro affidatogli ;

- con il suo comportamento crei situazioni di discredito o metta in cattiva luce l'azienda

- non dia immediata notizia di ogni variazione della propria residenza e/o domicilio, sia dell'utenza telefonica comunicata all'azienda per l'invio di comunicazioni, sia durante il servizio che durante i congedi

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

- esegua con negligenza grave il lavoro affidatogli;

- ometta parzialmente di eseguire la prestazione richiesta;

- si assenti per un giorno dal lavoro senza valida giustificazione;
- non avverta subito i superiori diretti di eventuali irregolarità nell'adempimento del servizio;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza e/o sotto effetto di stupefacenti ;
- si addormenti in servizio involontariamente,
- recidiva nelle mancanze già sanzionate con rimprovero scritto e con multa.
- offenda gravemente e con violenza colleghi e terzi ;
- arrechi danno per colpa alle cose ricevute in dotazione od uso siano esse di proprietà del datore di lavoro o di terzi;
- non avverta subito i superiori diretti di eventuali anomalie relative a persone o cose rilevate nell'adempimento del servizio e che possano arrecare pregiudizio all'azienda , ai committenti o a terzi;
- appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o del committente o di terzi, quando il fatto arrechi un danno di non rilevante gravità (non superiore ad euro 100,00);
- il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o del committente o di terzi, quando il fatto arrechi un danno di non rilevante gravità (non superiore ad euro 100,00);

- E) Il licenziamento disciplinare senza preavviso si applica :
- a. Assenza ingiustificata di 3 Tre giorni consecutivi o 4 Quattro giorni non consecutivi, nell'anno solare
  - b. Recidiva nei provvedimenti soggetti a sospensione
  - c. Recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quarta volta nell'anno solare dopo formale richiamo scritto
  - d. Abuso di fiducia , la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio
  - e. Nei casi di molestia e/o atti di disturbo di persone sul luogo di lavoro o comunque attinenti allo stesso
  - f. Esecuzione in concorrenza con l'attività dell'azienda di lavoro in conto proprio o di terzi fuori dall'orario di lavoro
  - g. appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o del committente o di terzi, quando il fatto arrechi un danno di rilevante gravità (superiore ad euro 100,00);
  - h. il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o del committente o di terzi, quando il fatto arrechi un danno di rilevante gravità (superiore ad euro 100,00);
  - i. il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio fra due o più dipendenti e/o terzi, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
  - j. l'abuso di autorità;
  - k. l'insubordinazione verso i superiori, se coscientemente posta in essere in contrasto con gli ordini ricevuti e/o con comportamento oltraggioso o violento;
  - l. l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
  - m. l'esecuzione di lavori per conto proprio o di terzi, senza autorizzazione del datore di lavoro
  - n. il comportamento tendente a creare costrizione o sudditanza psicologica e/o fisica fra i dipendenti o terzi sul luogo di lavoro posto in essere da comportamenti discriminatori e/o da molestie fisiche e/o sessuali.
  - o. Comunicazione da parte delle Prefetture o Istituzioni delegate di inabilità esecutiva alle mansioni previste
  - p. l'abbandono del posto di lavoro;
  - q. l'aver taciuto, al momento dell'assunzione in servizio, circostanze tali che avrebbero impedito l'assunzione stessa e che, ove il dipendente fosse stato in servizio, ne avrebbe determinato il licenziamento;
  - r. introduzione di persone estranee nell'azienda o sul luogo di lavoro senza regolare permesso
  - s. accettazione, senza il consenso del datore di lavoro di denaro o altre utilità od promessa degli stessi in ragione dell'incarico rivestito da parte di chicchessia, ad eccezione delle donazioni manuali di modesta entità e comunque non eccedenti il valore di euro 50,00;
  - t. offese ai colleghi di lavoro, al committente o a qualunque terzo, espresse per ragioni di discriminazione razziale, territoriale, sessuale o di ordine politico, sindacale e religioso
  - u. la recidiva reiterata nelle mancanze che hanno comportato l'applicazione della sospensione, salvo quanto previsto ai punti b) e c)

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

[indice](#)

## **TITOLO IX - CONGEDI - DIRITTO ALLO STUDIO**

### ***Art. 65 - Congedi retribuiti***

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

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

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

[indice](#)

## **Art. 66 - Diritto allo studio**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

[indice](#)

## **TITOLO X - TRATTAMENTO ECONOMICO**

### **Art. 67 - Voci retributive**

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

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

Il premio a titolo di elemento di garanzia retributiva (E.G..R.), 0,60 euro è riconosciuto solo per le ore ordinarie, escluso dal calcolo della maggiorazione per Festivo, Notturno e straordinario.

[indice](#)

### **Art. 68 - Divisore orario e mensile**

La quota oraria per il personale a 40 ore settimanali si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173.

La quota giornaliera per il personale a 40 ore settimanali si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 26.

La quota oraria per il personale a 45 ore settimanali ( in forza al 31/12/2013, VI livello ) si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 196.

[indice](#)

### **Art. 69 - Paghe contrattuali**

Con decorrenza dal 01/01/2014 in applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro le paghe basi lorde conglobate sono le seguenti:

<b>LIVELLO</b>	<b>Dal 01.01.2014</b>	<b>dal 01.01.2015</b>	<b>dal 01.01.2016</b>
Quadri *	1.749,00	1.768,00	1.789,00
I	1.553,00	1.570,00	1.589,00
II	1.367,00	1.382,00	1.399,00
III	1.253,00	1.267,00	1.282,00
IV	1.139,00	1.152,00	1.165,00

V	1.067,00	1.079,00	1.092,00
VI	1.005,00	1.015,00	1.028,00
COCOPRO	7.83 ora prestazione	7,92	8,01
* Indennità Funzione esclusivamente per i Quadri pari a € 150,00			

Per l'anno 2014 le parti hanno ritenuto di non effettuare aumenti per contrastare il momento di crisi del mercato nazionale e mantenere inalterati i livelli occupazionali.

Per gli anni 2015 e 2016 gli incrementi salariali saranno rispettivamente dell' 1,1% e dell' 1,2% così come previsto dall'indice IPCA

L'indicazione degli importi orari per COCOPRO è fatta esclusivamente per fornire un parametro di valutazione ai fini quantitativi del lavoro svolto.

[indice](#)

## **NORME DI SALVAGUARDIA**

### **Art.70. - Condizioni di miglior favore**

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto alla data di stipulazione del presente accordo.

Le eventuali eccedenze tabellari saranno conservate come "assegno ad personam" riassorbibile in caso di futuri aumenti.

[indice](#)

### **Art.71- Procedure di prima applicazione del presente contratto**

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

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

[indice](#)

## **MENSILITÀ AGGIUNTIVE**

### **Art. 72 – Tredicesima**

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

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'azienda, intendendo per tali le frazioni > 15 gg.

La base di calcolo ratei per 13°, permessi e ferie sarà effettuata dal mese di assunzione se la stessa è avvenuta entro il giorno 15 del mese (compreso) e dal mese successivo se l'assunzione avviene dal giorno 16 del mese.

Resta inteso che detta mensilità potrà essere erogata in 12 ratei mensili .

[indice](#)

## **TITOLO XI – MALATTIA – INFORTUNI - GRAVIDANZA E PUERPERIO**

### **Art. 73 - Astensione dal lavoro della lavoratrice**

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

- a) dalla data del certificato dal medico curante e convalidato dal ASL competente per territorio che attesti che dalla gravidanza deriva pericolo grave alla lavoratrice e/o al nascituro
- b) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- c) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- d) per i tre mesi dopo il parto;
- e) per un ulteriore periodo di sei mesi (facoltativo) dopo il periodo di cui alla lettera d).

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

- b) per il mese precedente la data presunta del parto indicata dal certificato medico di gravidanza;

d) per i quattro mesi dopo il parto.

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gravidanza, 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 b), c), d), 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 e) è computato nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie, ed alle mensilità supplementari.

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

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

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

[indice](#)

#### **Art. 74 - Astensione dal lavoro del lavoratore**

Il diritto di cui alla lettera c) del primo comma dell'art. 51 del D.Lgs 151/2001 è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 7 legge 9 dicembre 1977, n.903, e sue successive modificazioni, alle condizioni previste nello stesso articolo, nonché in applicazione della sentenza della Corte costituzionale n. 1 del 19 gennaio 1987, ove l'assistenza della madre al minore sia divenuta impossibile per decesso o grave infermità.

Il diritto di cui alla lettera d) del primo comma dell'art. 51 del D.Lgs 151/2001 è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, alle condizioni previste nello stesso articolo.

[indice](#)

#### **Art. 75 - Permessi per assistenza**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

[indice](#)

#### **Art. 76 – Normativa**

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

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

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

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

Durante la Maternità facoltativa il lavoratore matura gli scatti di anzianità

[indice](#)

### **MALATTIE ED INFORTUNI**

#### **Art. 77 – Malattia**

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

[indice](#)

#### **Art. 78 – Normativa**

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; nonché su richiesta dello stesso fornire il numero di protocollo elettronico del certificato medico trasmesso telematicamente dal proprio medico curante o struttura sanitaria .

In caso di mancata comunicazione, (art.64) si verificheranno le conseguenze previste dal presente CCNL.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata effettuazione della visita di controllo o di quella successivamente fissata in ambulatorio per fatto e colpa del lavoratore , il medesimo dovrà presentarsi in servizio il giorno immediatamente successivo, in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, si verificheranno le conseguenze previste dal presente CCNL. (art.64), sia disciplinari che contrattuali.

Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, il lavoratore sarà considerato assente ingiustificato.

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

[indice](#)

#### **Art. 79 - Obblighi del lavoratore**

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

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

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

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

In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. 64 del presente CCNL.

Essendo che il settore opera su turni lavorativi in base alle esigenze dei committenti e/o degli eventi, il lavoratore in malattia ha l'obbligo di confermare o revocare almeno 48 ore prima l'eventuale rientro per permettere all'azienda di organizzare la turnistica operativa, in caso contrario sarà sospeso senza retribuzione per i giorni necessari all'inserimento nella turnistica.

[indice](#)

#### **Art. 80 - Periodo di comporta**

Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, anche non consecutivi e computati per sommatoria trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto dagli artt. 105 (Indennità sostitutiva del preavviso) e 106 (Trattamento di fine rapporto) del presente contratto, salvo quanto disposto dal successivo art. 86 (Aspettativa non retribuita per malattia ed infortunio).

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

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

[indice](#)

#### **Art. 81 - Trattamento economico di malattia**

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

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

b) alla normale retribuzione da corrispondersi da parte dei datori di lavoro, pari al 100% , per i primi 3 giorni di malattia (periodo di carenza) qualora la durata della malattia sia uguale e/o superi i cinque giorni, ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

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

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

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

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

[indice](#)

#### **Art. 82 - Infortunio**

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

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

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

Al riguardo il lavoratore si impegna a rilasciare specifica dichiarazione al datore di lavoro dei motivi della mancata tempestiva comunicazione dell'infortunio e delle circostanze in cui quest'ultimo è avvenuto

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

Le medesime norme si applicano nel caso di infortunio in itinere.

[indice](#)

#### **Art. 83 - Trattamento economico di infortuni**

Ai sensi dell'art. 73, DPR 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una intera quota giornaliera della retribuzione normale di cui all'art. 67 (Voci retributive) per la giornata in cui avviene l'infortunio.

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

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

2) 75% (cento per cento) per i giorni dal quarto in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione normale di cui all'art. 67 (Voci retributive).

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

[indice](#)

#### **Art. 84 - Quota giornaliera per malattia ed infortunio**

Durante i periodi di malattia ed infortunio la quota giornaliera della retribuzione normale di cui all'art. 67 stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

[indice](#)

#### **Art. 85 – Festività**

Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione normale di cui all'art. 67

[indice](#)

#### **Art. 86 - Aspettativa non retribuita per malattia**

Nei confronti dei lavoratori ammalati la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di 120 giorni non retribuiti non incidenti su qualsiasi istituto contrattualmente previsto, a condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

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

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

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art. 80; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

[indice](#)

#### **Art. 87 – Tubercolosi**

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in Istituti sanitari o Case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Province e dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare. Nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

Per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9, legge 14 dicembre 1970, n. 1088.

Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inedoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia. In caso di contestazione il merito all'inedoneità stessa decide in via definitiva il Direttore del Presidio sanitario antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10, legge 28 febbraio 1953, n. 86.

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

[indice](#)

#### **Art. 88 – Rimando alla vigente normativa**

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

[indice](#)

### **PART-TIME TEMPORANEO PER MALATTIA O ASSISTENZA**

#### **Art. 89 – Definizione**

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

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

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

[indice](#)

#### **Art. 90 – Durata temporale del Part-Time temporaneo**

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

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

[indice](#)

#### **Art. 91 - Beneficiari**

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

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

[indice](#)

#### **Art. 92 - Trasformazione Part-Time temporaneo in definitivo**

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

[indice](#)

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

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

[indice](#)

#### **Art. 94 - Cambio di appalto**

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

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

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

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

a) in caso di cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione senza periodo di prova degli addetti esistenti in organico sull'appalto risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 4 mesi prima della cessazione stessa, salvo casi particolari quali dimissioni, pensionamenti, decessi;

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

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

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

Nelle procedure di cambio di appalto l'impresa subentrante, fermo restando quanto previsto dalle lettere a) e b) di cui sopra, assumerà in qualità di dipendenti i lavoratori dipendenti e i soci – lavoratori con rapporto di lavoro subordinato trasferiti

dall'azienda cessante alle stesse condizioni economico-retributive, ivi compresa l'anzianità di servizio in atto al momento del trasferimento.

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

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

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

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

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

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

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

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

Deve inoltre fornire la seguente documentazione:

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

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

La normativa di cui al presente articolo dovrà essere armonizzata con quanto previsto nel decreto legislativo n. 18/2001 prevedente il diritto soggettivo dei lavoratori interessati al cambio appalto, all'assunzione presso l'impresa subentrante.

[indice](#)

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

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

Il lavoratore può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto con raccomandata con ricevuta di ritorno, confermando poi le dimissioni nelle forme previste 92/2012 e 99/2013 e successive modificazioni.

[indice](#)

### ***ART. 96 – Licenziamento***

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

Il licenziamento per giustificato motivo è determinato da inadempimenti del lavoratore agli obblighi contrattuali (licenziamento per giustificato motivo soggettivo), ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione e al funzionamento di essa (licenziamento per giustificato motivo oggettivo )

Rientra nel licenziamento per giustificato motivo soggettivo, con preavviso, l'inidoneità sopravvenuta alla prestazione lavorativa, quali ad esempio l'acclarata inabilità fisica o psichica del lavoratore allo svolgimento delle proprie mansioni, oppure la mancata concessione o successiva revoca da parte della Prefettura o degli Organi competenti delle prescritte autorizzazioni al lavoro.

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

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

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

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

[indice](#)

#### **Art. 97 - Normativa : ex art. 2119 cod. civ**

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

La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi, previa formale contestazione degli addebiti nel rispetto dell'art 7 della Legge n. 300/70 e dell'art 64 del presente contratto.

Per addebiti particolarmente gravi, il datore di lavoro può sospendere in via cautelativa il lavoratore nelle more delle sue giustificazioni alla contestazione disciplinare. Qualora alla contestazione faccia seguito il licenziamento per giusta causa, il periodo di sospensione cautelare dal servizio non è retribuito e l'efficacia del licenziamento retroagisce al momento della contestazione disciplinare.

Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa non compete l'indennità sostitutiva del preavviso, ma soltanto il trattamento di fine rapporto

[indice](#)

#### **Art. 98 - Nullità del licenziamento**

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

[indice](#)

#### **Art. 99 - Periodo di preavviso**

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

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

[indice](#)

#### **Art. 100 - Preavviso per dimissioni**

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

[indice](#)

#### **Art. 101 - Decorrenza del periodo di preavviso**

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

[indice](#)

#### **Art. 102 - Indennità sostitutiva del preavviso**

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

[indice](#)

#### **Art. 103 - Trattamento di fine rapporto**

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

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

- i rimborsi spese;

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

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

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

[indice](#)

#### **Art. 104 - Decesso del dipendente**

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi causa diritto secondo le disposizioni di legge vigenti in materia, (art. 2122 C C ).

[indice](#)

#### **Art. 105 - Corresponsione del trattamento di fine rapporto**

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 e comunque non oltre 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

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

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

[indice](#)

### **TITOLO XIII - DECORRENZA E DURATA**

#### **Art. 106 - Decorrenza e durata**

Il presente contratto decorre dal 1° Gennaio 2014 e avrà scadenza il 31 Dicembre 2016.

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

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

[indice](#)

### **TITOLO XIV – ARCHIVIO CONTRATTI**

#### **Art. 107 – Deposito Contratto Collettivo**

Le parti si impegnano a depositare in copia conforme il presente contratto presso l'ufficio contratti del Ministero del Welfare nonché al CNEL a sensi dell'Art. 17 della Legge 36/86

[indice](#)

### **TITOLO XV – NORME TRANSITORIE**

#### **Art. 108 – Norme transitorie**

Nel corso dell'anno 2014 le Parti si attiveranno per la verifica della conformità dei principi che hanno regolato la costituzione dello statuto dell'ENBISIT alle nuove norme legislative. Le parti, inoltre, concordano che gli enti bilaterali regionali ENBISIT, se costituiti, dovranno comunque essere armonizzati con gli scopi ed i compiti previsti e assegnati all'Ente Bilaterale Nazionale.

[indice](#)

ALLEGATI AL PRESENTE CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE

- A- tabelle costi
- B- Regolamento RSU
- C- Statuto ENBISIT
- D- Regolamento RLS
- E- Permessi per motivi personali e/o familiari
- F- Modulo verbale di recepimento ( Art. 1 )
- G- Accordo attuativo per l'Apprendistato
- H- Profili Professionali
- I- Contratto Apprendistato
- J- Richiesta parere apprendistato
- K- modulo di adesione sindacale con modalità di calcolo e riscossione;
- L- modulo adesione AISS e modalità riscossione

Allegato A - TABELLE COSTI

ALLEGATO A - TABELLE COSTI - anno 2014

CCNL SECURITY	LIVELLO VI	LIVELLO V	LIVELLO IV	LIVELLO III	LIVELLO II	LIVELLO I	QUADRO
<b>Retribuzione mensile</b>	<b>€1.005,00</b>	<b>€1.067,00</b>	<b>€1.139,00</b>	<b>€1.253,00</b>	<b>€1.367,00</b>	<b>€1.553,00</b>	<b>€1.749,00</b>
<b>Retribuzione oraria</b>	<b>€5,15</b>	<b>€6,17</b>	<b>€6,58</b>	<b>€7,24</b>	<b>€7,90</b>	<b>€8,98</b>	
RETRIBUZIONE BASE ANNUA	€ 13.065,00	€ 13.871,00	€ 14.807,00	€ 16.289,00	€ 17.771,00	€ 20.189,00	€ 22.737,00
Indenn. Funzione							€ 1.800,00
Premio Forfait EGR	€ 1.230,00	€ 1.086,60	€ 1.086,60	€ 1.086,60	€ 1.086,60	€ 1.086,60	€ 1.086,60
FERIE	€ 1.005,00	€ 1.067,00	€ 1.139,00	€ 1.253,00	€ 1.367,00	€ 1.553,00	€ 1.749,00
PERMESSI	€ 536,00	€ 641,43	€ 684,72	€ 753,25	€ 821,78	€ 933,60	€ 1.039,41
retribuzione media annua	€ 15.836,00	€ 16.666,03	€ 17.717,32	€ 19.381,85	€ 21.046,38	€ 23.762,20	€ 28.412,01
<b>Retribuz Oraria Lorda CONGLOBATA</b>	<b>€ 6,74</b>	<b>€ 7,98</b>	<b>€ 8,49</b>	<b>€ 9,28</b>	<b>€ 10,08</b>	<b>€ 11,38</b>	<b>€ 13,61</b>
<b>Oneri previd. e ass.vi</b>							
Inps (28,98%)	4.589,27	4.829,82	5.134,48	5.616,86	6.099,24	6.886,28	8.233,80
Inail (0,4% solo per il rischio elettrico)	633,44	666,64	708,69	775,27	841,86	950,49	1.136,48
<b>TOTALE CON ONERI PREVID.LI E ASS.VI</b>	<b>21.058,71</b>	<b>22.162,49</b>	<b>23.560,49</b>	<b>25.773,98</b>	<b>27.987,48</b>	<b>31.598,97</b>	<b>37.782,29</b>
Trattamento fine rapporto	1.173,04	1.234,52	1.312,39	1.435,69	1.558,99	1.760,16	2.104,59
Rivalutazione T.F.R. (2,224907%)	26,10	27,47	29,20	31,94	34,69	39,16	46,83
Contributo Ente Bilaterale (1,2%)	252,70	265,95	282,73	309,29	335,85	379,19	453,39
Previdenza complementare (20% di 0,55%)	23,16	24,38	25,92	28,35	30,79	34,76	41,56
<b>COSTO MEDIO ANNUO</b>	<b>22.533,72</b>	<b>23.714,81</b>	<b>25.210,72</b>	<b>27.579,26</b>	<b>29.947,79</b>	<b>33.812,24</b>	<b>40.428,65</b>
INCIDENZA IRAP (3,9%)	878,82	924,88	983,22	1.075,59	1.167,96	1.318,68	1.576,72
INCIDENZA IRES (27,5% IRAP)	241,67	254,34	270,39	295,79	321,19	362,64	433,60
<b>COSTO MEDIO ANNUO + INCIDENZE</b>	<b>23.654,21</b>	<b>24.894,03</b>	<b>26.464,33</b>	<b>28.950,64</b>	<b>31.436,94</b>	<b>35.493,55</b>	<b>42.438,97</b>
<b>COSTO MEDIO ORARIO</b>	<b>10,07</b>	<b>11,92</b>	<b>12,67</b>	<b>13,87</b>	<b>15,06</b>	<b>17,00</b>	<b>20,33</b>

ORARIO DI LAVORO

Ore teoriche (40 ore x 52,2 settimane)	40h X 52,2s	2088	45 h x 52,2s	2349
Ore non lavorate per:				
Ferie (26 giorni)		173		195
Permessi retribuiti (104 ore)		104		104
Totale ore mediamente non lavorate		277		299
Ore mediamente lavorate		1.811		2.050

[indice](#)

**ALLEGATO B**  
**ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE**  
tra  
**UGL TERZIARIO e AISS – FEDERTERZIARIO**

Roma 28 Gennaio 2011

**PREMESSA**

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

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

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

In ogni caso le parti hanno inteso disciplinare il funzionamento delle rappresentanze sindacali nell'ambito delle vigenti relazioni sindacali.

ART. 1

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

**PARTE PRIMA**

**COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE**  
**(R.S.U.)**

**ART.2 - Ambito ed iniziativa per la costituzione**

Nelle aziende e nelle unità operative che occupino più di 115 dipendenti, può darsi luogo alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie, sulla base di liste presentate ad iniziativa delle organizzazioni sindacali firmatarie del Protocollo del 23 Luglio 1993, nonché del presente accordo e del CCNL applicato.

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

a) raccolgano il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto;

b) accettino espressamente e formalmente il contenuto del presente accordo:

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

**ART.3 - Designazione liste**

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

**ART.4 - Composizione delle R.S.U.**

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

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

**ART.5 - Attribuzione dei seggi**

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

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

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

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

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

**ART. 6 - Composizione delle liste**

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

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

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

#### **ART. 7 - Numero dei componenti R.S.U.**

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

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

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

Nelle aziende e nelle unità operative che occupano più di 1200 dipendenti la R.S.U. è incrementata di due rappresentanti ulteriori ogni 1000 dipendenti.

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

#### **ART.8 - Diritti, tutele, permessi sindacali e modalità di esercizio**

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

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

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

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

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

#### **ART. 9 - Compiti e funzioni**

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

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

#### **ART.10 - Durata e sostituzione nell'incarico**

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

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

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

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

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

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

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

#### **ART. 11 - Revoca delle R.S.U.**

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

#### **ART. 12 - Clausola di salvaguardia**

Le Organizzazioni Sindacali dotate dei requisiti di cui all'art. 19 Legge 20.5.1970 n.300 e successive modificazioni che siano firmatarie del presente accordo o che, comunque, aderiscono alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di

elezione delle R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A e/o C.d.A. ai sensi della norma sopra citata e dichiarano automaticamente decadute le R.S.A. precedentemente costituite, al momento della costituzione della R.S.U.

## **PARTE SECONDA**

### **DISCIPLINA DELLA ELEZIONE DELLA R.S.U.**

#### **ART. 13 - Validità delle elezioni – Quorum**

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

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

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

#### **ART. 14 - Elettorato attivo e passivo**

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

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

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

#### **Art. 15 - Presentazione delle liste**

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

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

#### **ART. 16 - Comitato elettorale**

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

#### **ART. 17 - Compiti del Comitato Elettorale**

Il Comitato elettorale ha il compito di:

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

#### **ART. 18 - Scrutatori**

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

#### **ART. 19 - Segretezza del voto**

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

#### **ART. 20 - Schede elettorali**

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

#### **ART.21 – Preferenze**

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

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

#### **ART .22 - Modalità della votazione**

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dal Comitato elettorale, previo accordo con la direzione dell'azienda in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, assicurando il normale svolgimento dell'attività. Qualora 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 operative le votazioni avranno luogo di norma contestualmente. Luogo e calendario di votazione dovranno essere

portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione affissa all'albo, almeno otto giorni prima della data delle votazioni.

#### **ART. 23 - Composizione del seggio elettorale**

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

#### **ART. 24 - Attrezzatura del seggio elettorale**

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

#### **ART. 25 - Riconoscimento degli elettori**

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

#### **ART. 26 - Compiti del Presidente**

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

#### **ART.27 - Operazioni di scrutinio**

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

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

#### **ART. 28 - Ricorsi al Comitato elettorale**

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

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si conferma l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma ed il Comitato ne da atto nel verbale di cui sopra. Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, il Comitato elettorale deve promuovere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale pervenuto.

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

#### **ART.29 - Comitato dei garanti**

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

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

#### **ART. 30 - Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.**

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

#### **ART.31 - Adempimenti della Direzione dell'Istituto**

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

#### **ART. 32 - L'intervento della legge**

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

#### **ART. 33 - Disposizioni varie**

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

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

#### **ART.34 Clausole per la Provincia Autonoma di Bolzano**

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

#### **ART. 35 - Clausola finale**

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

[indice](#)

## ENBISIT - STATUTO

### Ente Nazionale Bilaterale Italiano Sicurezza Investigazioni e Tutela - ENBISIT

#### Costituzione

ART. 1 - Ai sensi dell'Art. 11 del C.C.N.L. per Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di Agenzie di Sicurezza sussidiaria non armata e degli Istituti Investigativi (Controllo attività spettacolo-intrattenimento - Commerciali - Fieristiche - Servizi di accoglienza, guardiania e monitoraggio aree) stipulato da A.I.S.S. Associazione Italiana Sicurezza Sussidiaria e Confederazione Federterziario Federazione Italiana del Terziario, dei Servizi, del Lavoro Autonomo, della Piccola Impresa Industriale, Commerciale e Artigiana, per conto delle Organizzazioni associate - da una parte - dalla UGL - Unione Generale del Lavoro Federazione

Nazionale Terziario - dall'altra - è costituito l'"Ente Nazionale Bilaterale Sicurezza Investigazioni e Tutela" in sigla "ENBISIT".

Possono far parte dell'ENBISIT tutte le Organizzazioni firmatarie di C.C.N.L. aderenti ad A.I.S.S. o a Federterziario e le Federazioni aderenti alla UGL.

#### Natura

ART. 2 - L'ENBISIT ha natura giuridica di ente non commerciale e non persegue finalità di lucro.

#### Durata

ART. 3 - La durata dell'ENBISIT è a tempo indeterminato, salvo i casi di scioglimento di cui agli articoli seguenti.

#### Sede

ART. 4 - L'ENBISIT ha sede in Roma, Corso Duca di Genova n.253.

Previo accordo tra le parti potranno essere istituite altre sedi o sportelli.

#### Scopi

ART. 5 - L'ENBISIT non ha scopi di lucro ed ha per finalità l'attuazione di mutualità ed assistenza a favore dei lavoratori, dei titolari delle attività, così come definito dai cc.cc.n.l. e da ogni altro accordo tra le parti.

Per il raggiungimento di tali scopi e finalità l'Ente, attraverso delibere del Consiglio Direttivo, promuove e gestisce le attività di seguito descritte direttamente per ciò che è di pertinenza nazionale e lasciando ad Enti o Articolazioni Territoriali, ove costituiti, le attività di carattere territoriale, nell'ambito della loro autonomia.

In particolare ENBISIT può:

1 - organizzare iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale, formazione continua, anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;

2 - attivare un fondo nazionale a sostegno della formazione.

Le imprese associate e/o adottanti il CCNL si impegnano al versamento di una quota come prestabilito dal CCNL stesso. ENBISIT si riserva la facoltà di richiedere altre quote a sostegno della formazione che saranno definite di volta in volta in rapporto al programma formativo definito ed in relazione ad eventuali risorse;

3 - attivare iniziative finalizzate al sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro, ovvero a finanziare corsi di riqualificazione per il personale interessato da tali provvedimenti;

4 - promuovere interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipino ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale a favore dei lavoratori;

5 - ricercare e istituire forme di mutualità dei settori al fine di migliorare le opportunità e le esigenze di tutela in caso di malattia dei lavoratori;

6 - attuare le iniziative più opportune affinché dagli Organi 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 settore;

7 - istituire l'Osservatorio Nazionale del Mercato del Lavoro, come strumento per lo studio delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, realizzando una fase di esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio ed a consentire la stima dei fabbisogni occupazionali;

8 - verificare la possibilità di certificare i contratti di lavoro in conformità con la Legge 30/2003 - D.L.vo 276/2003 e Legge 183/2010 "Collegato Lavoro". L'attività e i dati sulla certificazione sarà utile alle parti per lo sviluppo di una contrattazione di primo e secondo livello che risponda sempre al meglio alle esigenze e condizioni dei settori di riferimento;

9 - inviare, ricevere ed archiviare i documenti sia in formato cartaceo che multimediale, per i fini di assistenza agli associati;

10 - fornire assistenza contrattuale nella redazione di contratti d'appalto e/o di lavoro in tutte le forme in ottemperanza da quanto previsto dal nostro ordinamento giuridico;

11 - fornire assistenza in vertenze di lavoro individuali e plurime ivi compresa la collaborazione tecnico operativa con le associazioni del contratto di riferimento;

12 - istituire una Commissione Nazionale di Conciliazione per avviare un sistema conciliativo che favorisca la crescita dei rapporti contrattuali;

13 - instaurare accordi con professionisti per l'assistenza Legale - Fiscale - Lavoro e quant'altro di utilità agli associati;

- 14 - fornire assistenza nell'accesso ai fondi comunitari, nazionali e regionali o bilaterali al fine di migliorare le capacità di investimento e la professionalità dei collaboratori degli associati;
- 15 - favorire la collaborazione e l'associazionismo anche temporaneo tra gli associati al fine di migliorare la loro capacità di risposta alle richieste del mercato e gestire la forte flessibilità del settore;
- 16 - sviluppare adeguati servizi in materia di sicurezza nei luoghi e negli ambienti di lavoro;
- 17 - sviluppare l'attività e gli strumenti relativi al Welfare integrativo in generale;
- 18 - regolamentare l'apprendistato e costituire apposite commissioni con competenza specifica in materia;
- 19 - svolgere opera di coordinamento, supporto, monitoraggio e sorveglianza nei confronti degli organismi paritetici territoriali eventualmente costituiti.

L'ENBISIT, inoltre, svolge ogni ulteriore compito, a favore dei lavoratori, dei titolari delle attività, che gli fosse affidato dalle Parti stipulati o aderenti.

L'Ente, comunque provvederà ad accreditarsi presso le istituzioni dell'Unione Europea, nazionali, regionali, provinciali e comunali onde poter gestire attività formative previste dalla legislazione europea, nazionale, regionale, provinciale e comunale.

Attività

ART. 6 - Per realizzare gli scopi e i fini di cui al precedente articolo, l'Ente si avvale:

1. della propria struttura tecnica;
2. delle altre strutture paritetiche costituite ai sensi del C.C.N.L. di cui all'articolo 1;
3. di soggetti pubblici e privati competenti in materia.

L'Ente, nel campo dell'Orientamento e della Formazione Professionale potrà:

progettare, organizzare e gestire la Formazione Professionale, quali interventi di pre-qualificazione, qualificazione, riqualificazione, specializzazione, perfezionamento, aggiornamento e riconversione realizzati anche con sistemi che utilizzano metodologia di presenza e/o a distanza, per singoli o in gruppo, in tutti i suoi aspetti.

In particolare, le attività di orientamento e formazione professionale saranno rivolte a:

- a. giovani inoccupati o disoccupati da avviare nel settore, ivi compresi i lavoratori immigrati;
- b. giovani neo diplomati e neo laureati;
- c. giovani titolari di contratti di apprendistato e d'inserimento;
- d. imprenditori e operatori del settore;
- e. personale (operai, impiegati tecnici e quadri) dipendenti da imprese;
- f. manodopera femminile per facilitarne l'inserimento nel settore;
- g. lavoratori in lista di mobilità.

L'Ente organizza ed attua la sua attività di formazione specifica ed integrata per la sicurezza.

In particolare, in conformità a quanto stabilito dalla contrattazione collettiva nazionale, stipulata dalle Organizzazioni nazionali di cui all'art. 1, nonché dalla contrattazione integrativa stipulata dalle organizzazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali, tale formazione si rivolge a:

- a. lavoratori che si inseriscono per la prima volta nel settore;
- b. lavoratori assunti con contratto di apprendistato o d'inserimento;
- c. tecnici capi squadra, coordinatori e preposti;
- d. lavoratori occupati;
- e. rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- f. coordinatori in materia di sicurezza e salute;
- g. responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

Nel campo della sicurezza l'Ente:

- a. suggerisce l'adozione di iniziative dirette:
  - allo svolgimento dei corsi di prevenzione per le persone preposte all'attuazione della normativa antinfortunistica;
  - all'introduzione e sviluppo dell'insegnamento delle discipline prevenzionali nell'ambito della formazione professionale;
  - all'attuazione di interventi informativi e formativi in materia di sicurezza e salute;
- b. promuove iniziative per la diffusione anche nei luoghi di lavoro di materiale di propaganda sui temi della sicurezza e della salute;
- c. svolge i compiti di conciliazione delle controversie di cui all'art. 51 del D.Lgs. 9-4-2008 n. 81;
- d. svolge funzioni di orientamento e di promozione di iniziative normative nei confronti dei lavoratori;
- e. provvede alla istituzione e conservazione di un "elenco" dei nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- f. certifica, in funzione di norme di legge vigenti, la formazione dei coordinatori per la sicurezza.

Le procedure di cui sopra non esonerano le imprese da eventuali loro responsabilità penali, né le esimono dal dare applicazioni alle disposizioni impartite dagli organi ispettivi previsti dalla legge.

L'Ente, nell'ambito della formazione professionale e della sicurezza, svolge le seguenti attività:

- realizzare studi di fattibilità, progetti di analisi e ricerche in campo socio-economico, sulla formazione e sulla sicurezza;
- organizzare stages, seminari, conferenze, convegni e dibattiti culturali;
- promuovere la stampa di libri, quaderni, opuscoli, dispense, giornali, riferiti all'orientamento e formazione professionale, alla sicurezza e alla salute nei luoghi di lavoro, nonché alla Ricerca e alla Sperimentazione in materia di formazione e sicurezza.

Laddove l'Ente, per accertate obiettive difficoltà, non possa organizzare corsi in proprio, questi potranno essere affidati - sotto il controllo dell'Ente medesimo - ad altri organismi appropriati.

L'Ente può sviluppare ogni attività di ricerca e formazione utile al raggiungimento dei suoi scopi, nonché prove e sperimentazioni in materia di sicurezza e qualità; inoltre fornisce consulenze alle imprese, organizzando anche attività formative specifiche su richiesta delle stesse.

Soci e Beneficiari

ART. 7 - Sono Soci dell'ENBISIT le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei Datori di Lavoro firmatarie dei CCNL, Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di Agenzie di Sicurezza sussidiaria non armata e degli Istituti Investigativi. In ogni caso potranno far parte di ENBISIT le altre Federazioni UGL nonché Federazioni e Organizzazioni aderenti ad A.I.S.S. e Federterziario previa richiesta scritta e gradimento delle Organizzazioni firmatarie del C.C.N.L. di cui innanzi, cioè la UGL Terziario ed A.I.S.S. e Federterziario con le loro Organizzazioni/Associati, ed eventuali future adesioni, previa richiesta scritta.

Le iniziative di cui all'articolo 5 del presente Statuto integrano i trattamenti minimi normativi contrattuali e sono destinate ai dipendenti di Aziende o Cooperative che corrispondono all'ENBISIT le quote di finanziamento di cui al successivo articolo 8. E' esclusa la temporaneità della partecipazione dell'associato alla vita associativa.

Finanziamento

ART. 8 - Le entrate dell'Ente sono costituite da:

- contributi stabiliti dai contratti e dagli accordi stipulati dalle Organizzazioni nazionali di categoria di cui all'art.1;
- quote versate dalle Aziende e Cooperative e dai loro dipendenti o soci, nella misura prevista dal CCNL ed eventuali delibere del CdA, le quote a carico dei dipendenti sarà trattenuta dai datori di lavoro sulla retribuzione mensile e versata all'ENBISIT, unitamente a quella a proprio carico, con le modalità stabilite dal Regolamento e dalle delibere del CdA;
- interessi attivi sul patrimonio;
- somme riscosse per lasciti, donazioni, elargizioni e in genere per atti di liberalità o per qualsiasi altro titolo ordinario e straordinario riguardanti la gestione dell'Ente;
- finanziamenti e sovvenzioni di Ministeri, Pubbliche Amministrazioni, Enti Pubblici e Privati nazionali e internazionali;
- eventuali altre entrate inerenti lo scopo sociale.

Gli eventuali utili ed avanzi di gestione saranno impiegati per la realizzazione delle attività istituzionali ed a quelle ad esse direttamente connesse.

E' vietata la distribuzione anche indiretta, di utili o avanzi di gestione ovvero di fondi o riserve durante la vita dell'ente, a meno che la destinazione o la distribuzione non siano imposte per legge o siano effettuate a favore di altre organizzazioni che per legge, statuto e regolamento fanno parte della medesima ed unitaria struttura.

Organi dell'ENBISIT

ART. 9 - Sono organi dell'ENBISIT:

- a. L'Assemblea.
- b. Il Presidente.
- c. Il Consiglio Direttivo.
- d. Il Collegio dei Sindaci se nominato.

Assemblea

ART. 10 - L'Assemblea è composta - in modo paritetico dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dalle Organizzazioni dei datori di lavoro - da n. 6 membri nominati:

- a. n. 2 dall'A.I.S.S.;
- b. n. 1 da Federterziario;
- c. n. 3 dalla UGL Terziario.

I delegati durano in carica tre anni e si intendono confermati di triennio in triennio, qualora dalle rispettive Organizzazioni non siano state fatte nomine diverse almeno un mese prima della scadenza.

E' consentito alle stesse Organizzazioni di procedere alla sostituzione dei propri rappresentanti anche prima della scadenza del triennio, in qualunque momento per giustificato motivo, con comunicazione scritta.

Il nuovo delegato durerà in carica fino alla scadenza del mandato di quello sostituito.

ART. 11 - Spetta all'Assemblea:

- a - nominare i componenti del Consiglio Direttivo;
- b - provvedere alla approvazione dei bilanci consuntivi e preventivi dell'ENBISIT;
- c - autorizzare i provvedimenti amministrativi e giudiziari proposti dal Consiglio Direttivo nell'interesse dell'ENBISIT;
- d - approvare i verbali delle proprie riunioni;
- e - svolgere tutte le altre attività ad essa demandate dal presente Statuto.

E' compito dell'Assemblea approvare il bilancio consuntivo e preventivo di ENBISIT e le relative linee programmatiche e di sviluppo predisposte dal Consiglio Direttivo.

Il bilancio così approvato sarà inviato alle Organizzazioni nazionali, imprenditoriali e sindacali dei lavoratori costituenti entro 30 giorni dalla sua approvazione.

E' altresì competenza dell'Assemblea quanto ad essa riservato dal presente Statuto.

ART. 12 - L'Assemblea si riunisce ordinariamente tre volte l'anno, e, straordinariamente, ogni qualvolta sia richiesto da almeno tre membri effettivi dell'Assemblea o dal Presidente o dal Collegio dei Sindaci, se nominato.

La convocazione dell'Assemblea è effettuata mediante avviso scritto da recapitarsi anche tramite fax e/o e-mail almeno cinque giorni prima di quello fissato per la riunione, al domicilio comunicato a tal fine da ciascun associato.

Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.

Le riunioni sono presiedute dal Presidente dell'ENBISIT. Per la validità delle riunioni dell'Assemblea e le relative deliberazioni è necessaria la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti.

Le delibere sono valide solo se ricevono il voto favorevole di almeno la metà più uno dei presenti.

Ciascun membro ha diritto ad un solo voto.

Il Presidente

ART. 13 - Il Presidente dell'ENBISIT è la persona nominata dall'Assemblea, e rimane in carica alla pari degli altri componenti del Consiglio Direttivo.

Spetta al Presidente dell'ENBISIT:

- a. rappresentare l'ENBISIT di fronte a terzi e stare in giudizio;
- b. promuovere le convocazioni ordinarie e straordinarie dell'Assemblea e del Consiglio Direttivo e presiederne le riunioni;
- c. presiedere le riunioni del Consiglio Direttivo;
- d. sovrintendere alla applicazione del presente Statuto;
- e. dare esecuzione alle deliberazioni dell'Assemblea e del Consiglio Direttivo;
- f. svolgere tutti gli altri compiti a lui demandati dal presente Statuto o che gli vengano affidati dall'Assemblea o dal Consiglio Direttivo.

Il Presidente ha la firma sociale.

Il Vice Presidente

ART. 14 - Il Vice Presidente dell'ENBISIT è la persona che viene nominata dal Consiglio Direttivo e rimane in carica alla pari del Presidente.

Il Vice Presidente coadiuva il Presidente nell'espletamento delle sue mansioni e lo sostituisce in caso di assenza.

Il Consiglio Direttivo

ART. 15 - Il Consiglio Direttivo si compone di 4 (quattro) componenti compresi il Presidente ed il Vice Presidente, nominati dall'Assemblea.

ART. 16 - Spetta al Consiglio Direttivo:

- a. vigilare sul funzionamento di tutti i servizi sia tecnici che amministrativi;
- b. vigilare sull'attuazione delle iniziative promosse dall'ENBISIT;
- c. provvedere alla redazione dei bilanci consuntivi e preventivi dell'ENBISIT;
- d. assumere e licenziare il personale dell'ENBISIT e regolarne il trattamento economico;
- e. predisporre e approvare i regolamenti interni dell'ENBISIT;
- f. riferire all'Assemblea in merito alle proprie delibere;
- g. approvare i verbali delle proprie riunioni.
- h. deliberare le iniziative per l'attuazione degli scopi di cui all'articolo 5 del presente Statuto;
- i. deliberare in ordine all'eventuale compenso per gli Amministratori e Sindaci, se nominati;
- l. stabilire la misura degli interessi di mora da corrispondersi in caso di ritardato pagamento;
- m. analizzare e promuovere ogni iniziativa di interesse degli associati;
- n. definire specifici accordi per appaltare attività tecniche e commerciali ad Enti o società specializzate sulle tematiche oggetto dei servizi che si devono erogare;
- o. nominare un Coordinatore Nazionale che avrà compiti di attuazione di quanto previsto ai precedenti punti.

Funzionamento del Consiglio Direttivo

ART. 17 - Il Consiglio Direttivo si riunisce ordinariamente ogni due mesi, e, straordinariamente, ogni qualvolta sia richiesto da almeno due membri effettivi del Consiglio Direttivo o dal Presidente.

La convocazione del Consiglio Direttivo è effettuata con avviso scritto almeno cinque giorni prima di quello fissato per la riunione. In caso di urgenza, il termine per la convocazione può essere ridotto e la convocazione stessa può avvenire anche telegraficamente o con qualsiasi altro mezzo.

Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.

Le riunioni sono presiedute dal Presidente dell'ENBISIT.

Per la validità delle riunioni del Consiglio Direttivo è necessaria la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti.

Le delibere sono valide solo se ricevono il voto favorevole della metà più uno dei presenti.

Ciascun membro ha diritto ad un solo voto.

Il Collegio dei Sindaci

ART. 18 - Il Collegio dei Sindaci se sarà necessario sarà nominato dall'Assemblea, che ne determinerà composizione e modalità operative, comunque nel rispetto delle normative di Legge.

Il Patrimonio

ART. 19 - Le disponibilità dell'ENBISIT sono costituite dall'ammontare dei contributi di cui al precedente articolo 7, dagli interessi attivi maturati sull'ammontare dei contributi stessi e dagli interessi di mora per ritardati versamenti.

E' facoltà del Consiglio Direttivo richiedere eventuali nuove quote per il sostegno dell'ENBISIT e/o per iniziative specifiche a una parte degli associati.

Costituiscono, inoltre, disponibilità dell'ENBISIT le somme ed i beni mobili ed immobili che per lasciti, donazioni o per qualsiasi altro titolo previe, occorrendo, eventuali autorizzazioni di legge, entrano a far parte del patrimonio dell'ENBISIT ed eventuali contributi provenienti dallo Stato o da altre strutture pubbliche internazionali o locali.

In adesione allo spirito ed alle finalità dei CCNL, il patrimonio dell'ENBISIT è utilizzato esclusivamente per il conseguimento delle finalità di cui all'articolo 5 o accantonato se ritenuto necessario o opportuno per il conseguimento delle medesime finalità in futuro.

Il regime giuridico relativo ai beni e, più in generale, al patrimonio dell'ENBISIT, 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. Le risorse finanziarie percepite dall'ENBISIT verranno contabilizzate con evidenza separata in riferimento a ciascun servizio e/o fondo utilizzati con delibera del Consiglio Direttivo. I singoli Associati non hanno diritto ad alcun titolo sul patrimonio dell'ENBISIT sia durante la vita dell'Ente che in caso di scioglimento dello stesso.

Gestione dell' ENBISIT

ART. 20 - Per le spese di impianto e di gestione, l'ENBISIT potrà avvalersi delle disponibilità di cui all'articolo 18.

Ogni pagamento di spese ed ogni erogazione per qualsiasi titolo, ordinario o straordinario, dovrà essere giustificato da delibera del Consiglio Direttivo o dalla relativa documentazione firmata dal Presidente.

Bilancio dell'ENBISIT

ART. 21 - Gli esercizi finanziari dell'ENBISIT hanno inizio il primo gennaio e termineranno il 31 dicembre di ciascun anno.

Alla fine di ogni esercizio il Consiglio Direttivo provvede alla redazione del bilancio consuntivo riguardante la gestione dell' ENBISIT e del bilancio preventivo.

Entrambi i bilanci, consuntivo e preventivo, devono essere approvati dall'Assemblea entro tre mesi dalla chiusura dell'esercizio e cioè entro il 31 marzo dell'anno successivo, ma non oltre il 30 giugno. Il bilancio consuntivo, situazione patrimoniale e il conto economico accompagnati dalla relazione del Consiglio Direttivo, nonché il bilancio preventivo devono essere trasmessi, entro dieci giorni alle Organizzazioni Sindacali di cui all' articolo 1 del presente Statuto.

Liquidazione dell' ENBISIT

ART. 22 - La messa in liquidazione dell'ENBISIT è disposta, su conforme deliberazione delle Organizzazioni stipulanti di cui all' articolo 1 nei seguenti casi:

- a. qualora esso cessi da ogni attività per disposizione di legge;
- b. qualora esso venga a perdere per qualsiasi titolo o causa la propria autonomia finanziaria e funzionale;
- c. qualora, per qualsiasi motivo, cessi l'efficacia generale per tutti gli associati delle disposizioni contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro in ordine alla trattenuta ed al versamento dei contributi.

Nel momento stesso in cui dovesse verificarsi una delle ipotesi di cui innanzi, cesserà automaticamente l'obbligo per tutti i datori di lavoro di accantonare presso l'ENBISIT i contributi di cui al precedente comma e per essi e per i lavoratori di pagarne i medesimi.

Nella ipotesi di messa in liquidazione, le Organizzazioni stipulanti provvederanno alla nomina di sei liquidatori, di cui tre nominati dalla Associazione dei datori di lavoro e tre nominati dai Sindacati dei Lavoratori; trascorso un mese dal giorno della messa in liquidazione, provvederà in difetto, ad istanza della parte diligente, il Presidente del Tribunale del luogo in cui l'Ente ha sede.

Le anzidette Organizzazioni determinano all'atto della messa in liquidazione dell'ENBISIT i compiti dei liquidatori e successivamente ne ratificano. l'operato.

Il patrimonio netto risultante dai conti di chiusura della liquidazione sarà devoluto a Fondi e Associazioni a sostegno delle agenzie e Lavoratori, o a fini di pubblica utilità, salvo diversa destinazione imposta dalla legge.

Modifiche statutarie

ART. 23 - Qualunque modifica al presente statuto, deve essere proposta dalle Organizzazioni Sindacali di cui all' articolo 1, e deliberata dall'Assemblea dell'ENBISIT, con votazione a maggioranza di due terzi dei componenti l'Assemblea stessa.

Controversie

ART. 24 - Qualsiasi controversia inerente all'interpretazione ed applicazione del presente Statuto, è deferita all'esame delle Presidenze o Segreterie Nazionali delle Organizzazioni di cui all'art.1 del presente Statuto.

Disposizioni finali

ART. 25 - Per quanto non è espressamente previsto dal presente Statuto, valgono le norme in cui al Regolamento ed, in quanto applicabili, le norme di legge in vigore.

F.to: Giancarlo Bergamo

" Franco Cecconi

" Francesco Franco

" Dario Feroli - notaio

---

---

[indice](#)

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

Premesso che, le parti ritengono la tutela e la sicurezza nei luoghi di lavoro una priorità assoluta della loro iniziativa, sulla quale proseguire un impegno comune.

Al fine di dare esito a quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 81/2008 e s.m.i., le parti considerano indispensabile sviluppare una politica per la prevenzione e per l'attuazione delle norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, attraverso l'istituzione e la valorizzazione diffusa delle Rappresentanze Territoriali dei lavoratori con la costituzione dell'Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza, come strumento di riferimento e supporto in materia.

A tale proposito, concordano che le imprese nel loro complesso, cioè l'imprenditore ed i lavoratori dipendenti che aderiscono ad associazioni/federazioni che non abbiano rappresentanze a livello provinciale e/o territoriale, possono avvalersi degli RLS Territoriali.

**TITOLO 1° - AZIENDE SINO A 15 DIPENDENTI**

**1) - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**

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.

**2) - Elezioni del RLS**

Il 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.

**3) - Durata del mandato**

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

**4) - Formazione RLS**

Per la formazione degli RLS nelle aziende sino a 15 dipendenti valgono le norme di cui al successivo TITOLO 4°.

**5) - Permessi retribuiti per la formazione**

Per la formazione basica il RLS avrà a disposizione 50 ore annue di permesso retribuito. Nel caso di successive rielezioni il RLS non potrà usufruire del presente punto.

**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 giorni di preavviso.

**7) - Rappresentate dei lavoratori per la Sicurezza Territoriale**

E' prevista la facoltà per i dipendenti di aziende sino a 15 lavoratori di demandare le funzioni del 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. Anche nelle ipotesi in cui non si proceda all'elezione dell'RLS previsto dai commi 3 e 4 del D. Lgs. 81/2008, le funzioni di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza sono esercitate dai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali. Il suo ruolo è disciplinato dall'art. 47 del D. Lgs. n. 81/2008. Il suo compito è quello di realizzare un'effettiva prevenzione dei rischi secondo quanto disposto dall'art. 48 del D. Lgs. n. 81/2008 e dalla contrattazione collettiva di riferimento. Così come disposto dall'art. 48, comma 8, del D. Lgs. n. 81/2008, la carica di RLST è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative.

**8) - Applicazione D.Lgs. 81/2008**

Il RLST è espressione dell'Organismo Paritetico Nazionale (OPN) per l'applicazione del D.Lgs. 81/2008 per i contratti collettivi nazionali di lavoro. Accedono all'OPN le OO.SS. stipulanti il presente CCNL e sottoscrittrici del presente protocollo.

**9) - Dimensioni del territorio**

L'OPN designerà ogni RLST in ragione o del rapporto 1 RLST ogni 1000 (mille) addetti e/o 1 RLST sino ad un massimo di 250 imprese.

**10) - Durata del mandato**

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

**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 che ricorreranno alla presente opzione dovranno associarsi all'OPN.

## TITOLO 2° - ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE

### **12) – Costituzione, compiti e funzioni**

L'OPN per l'applicazione del D. Lgs. 81/2008 nelle aziende del comparto delle agenzie di sicurezza non armata e degli istituti investigativi che applichino i CCNL promossi dalle OO.SS. sottoscrittrici è costituito pariteticamente dalle OO.SS. firmatarie. L'OPN avrà sede presso l'Ente Bilaterale ENBISIT e si avvarrà della collaborazione dello stesso per le funzioni di segreteria tecnica e attività operativa (amministrazione, gestione, inserimento dei dati, etc.), regolata da apposita convenzione.

A tale Organismo sono attribuiti i compiti di cui agli artt. 51 e 37 del D. Lgs. n. 81/2008 e quanto previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento.

L'OPN è sede privilegiata per la promozione e la programmazione dell'attività formativa, anche in rapporto con il Fondo Interprofessionale FondItalia, e per la raccolta e l'elaborazione di buone prassi a fini prevenzionistici, per lo sviluppo di azioni inerenti la salute e sicurezza sul lavoro e per l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia (lettera ee, comma 1, art. 2, D. Lgs. n. 81/2008 e smi).

L'OPN è composto da 6 componenti, rispettivamente 3 in rappresentanza delle Associazioni Datoriali e 3 in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori. Il mandato dei componenti dell'OPN è triennale e l'incarico è rinnovabile. Ogni parte sociale può sostituire il proprio componente all'interno dell'organismo prescindendo dalla durata dell'incarico.

L'organismo è presieduto da un Coordinatore, espressione delle Parti Datoriali ed un Vice-Coordinatore, espressione delle OO.SS., designati unitariamente dalle rispettive parti sociali, e durano in carica 3 anni. Nella prima riunione l'OPN approva il proprio regolamento.

Per garantire la sua funzionalità, le attività formative nazionali e regionali, i programmi e le iniziative di tutela della salute e sicurezza, l'OPN utilizza le risorse nazionali nella misura specificata al successivo punto 14).

Le Parti stipulanti si impegnano affinché i/le componenti dell'OPN posseggano le competenze e le conoscenze tecniche relative alla salute e alla sicurezza sul lavoro. È facoltà dell'OPN di avvalersi di competenze tecniche di supporto espresse rispettivamente dalle associazioni costituenti l'organismo.

### **13) - Territorialità**

L'OPN si articola su due livelli: nazionale e territoriale. Il livello territoriale corrisponderà a quello regionale (OPR). L'OPN e gli OPR opereranno sulla base di Statuti e Regolamenti. L'OPN definirà lo schema standard degli statuti/regolamenti ai quali gli organismi si adegueranno.

### **14) - Funzionamento OPN**

Il funzionamento dell'OPN è garantito da quote che le aziende aderenti verseranno secondo le modalità definite in sede di approvazione del regolamento dello stesso.

Le Parti tengono in debito conto che le spese fisse di struttura dell'OPN dovranno essere contenute e comunque non potranno risultare superiori al 8% del gettito complessivo annuo mentre le attività formative non potranno risultare inferiori al 20% dello stesso gettito.

### **15) - Retribuzione RLST**

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

### **16) - Notifica nominativi RLST**

L'OPN provvederà a notificare i nominativi degli RLST a tutte le aziende interessate, alle Associazioni Datoriali e alla DPL competente territorialmente, unitamente con l'attribuzione agli RLST di un documento di riconoscimento.

## TITOLO 3° - AZIENDE CON PIÙ DI 15 DIPENDENTI

### **17) – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**

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.

### **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.

### **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.

### **20) - Garanzie per gli RLST**

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

### **21) - Modalità di elezione**

Per l'elezione dell'RLS valgono le norme pattuite per l'elezione delle RSU di cui all'allegato B.

## **TITOLO 4° - FORMAZIONE DEGLI RLS/RLST**

### **22) - Formazione RLS/RLST**

La formazione degli RLS/RLST verterà su argomenti individuati dall'OPN. E' prevista la facoltà per le aziende di integrare le materie individuate dall'OPN con specifiche conoscenze direttamente rispondenti al ciclo produttivo dell'azienda medesima.

### **23) - RLST**

La formazione del RLST sarà effettuata in via esclusiva dall'OPN 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.

### **24) - RLS**

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

### **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 il RLS risultasse rieleto non si avrà erogazione del monte ore per la prima nomina.

## **TITOLO 5° - PERCORSO FORMATIVO**

### **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.

### **27) - Criteri valutativi**

L'OPN 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.

### **28) - Riconoscimento RLS**

Qualora un lavoratore eletto RLS, successivamente al percorso formativo, non raggiungesse gli standard conoscitivi minimi, l'azienda potrà erogare al 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 ai punti 6) e 19).

## **TITOLO 6° - ATTRIBUZIONI DEI RLS/RLST**

### **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'OPN 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.

### **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'OPN.

### **31) - Informazione**

Il diritto di informazione potrà essere esercitato dal RLS/RLST in collaborazione con l'OPN 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.

### **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.

### **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 7° - NORME TRANSITORIE E FINALI**

### **34) - Sostituzione RLS**

In caso di decadenza, per qualsiasi motivo, dall'incarico di RLS si procederà all'immediata sostituzione con le modalità di cui ai punti 34) e 35).

### **35) - Aziende sino a 200 dipendenti**

Nelle previsioni di cui al punto 34) si convocherà un'assemblea per effettuare nuove elezioni.

### **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 del punto 25).

### **37) - Sostituzione RLST**

L'OPN potrà in qualsiasi momento effettuare sostituzioni e/o integrazioni degli RLST nominati. Per ogni sostituzione e/o modifica l'OPN seguirà la procedura di cui al punto 16).

### **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'OPN 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.

### **39) - Decorrenza e durata**

Il presente protocollo sindacale entrerà in vigore 30 giorni dopo la firma per la parte normativa e 90 giorni dopo la firma per l'attivazione dell'OPN ed il relativo regolamento da approvare nella prima riunione dello stesso.

Il presente protocollo sindacale 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.

## ***Allegato E - Permessi per motivi personali e/o familiari***

L'art. 4 della L. 8 marzo 2000 n. 53 (la cui disciplina è stata integrata dal regolamento di cui al DM 21 luglio 2000 n. 278, oltre che dalle norme di dettaglio previste dai contratti collettivi) prevede che i lavoratori possano fruire di permessi retribuiti e congedi per motivi personali specificamente previsti. Durante l'astensione dal lavoro i lavoratori conservano il posto di lavoro e al termine del periodo hanno diritto, salvo rinuncia espressa, di rientrare nella medesima unità produttiva o altra ubicata nello stesso comune e di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

In sintesi, è previsto che il lavoratore possa godere di un permesso retribuito pari a tre giorni all'anno (nel corso dei quali non si conteggeranno festivi e non lavorativi) qualora si verifichi il decesso ovvero la grave infermità del coniuge (anche legalmente separato), di un parente entro il secondo grado (anche se non convivente) ovvero di un convivente (purché con stabile convivenza risultante da certificazione anagrafica).

Il lavoratore è tenuto al preavviso rispetto sia all'evento che dà titolo al permesso sia in riferimento ai giorni pianificati per l'astensione dalla prestazione lavorativa, nonché a fornire idonea certificazione; in ogni caso i permessi (o l'eventuale riduzione di orario alternativa) dovranno essere utilizzati entro il termine di sette giorni dalla data del decesso ovvero dall'insorgenza della grave infermità (o, ancora, dal momento in cui insorgano necessità di procedere a specifici interventi terapeutici).

Nel caso di permessi richiesti in occasione dell'insorgenza di gravi infermità, il lavoratore dovrà fornire idonea documentazione medica (si considera idonea la documentazione rilasciata dal medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o di struttura ad esso convenzionata, oltre che i certificati del medico di medicina generale, del pediatra di libera scelta o, ancora, della struttura sanitaria presso la quale sia avvenuto l'eventuale ricovero. In linea con quanto stabilito dal Ministero del Lavoro con Nota del 25 novembre 2008, n. 25/I/0016754 dovrà considerarsi "idoneo il certificato redatto dallo specialista dal quale sia possibile riscontrare sia la descrizione degli elementi costituenti la diagnosi clinica che la qualificazione medico legale in termini di grave infermità.", fermo restando che debba trattarsi di specialista operante presso strutture ospedaliere ovvero presso AA.SS.LL.) entro il termine di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa.

In tale caso è previsto altresì che il lavoratore, mediante una procedura azionata dal lavoratore stesso e che prevede il recepimento in accordo scritto, possa optare per il godimento, in alternativa al permesso, di riduzioni di orario per un monte ore complessivamente non inferiore ai giorni di permessi sostituiti. Ovviamente la riduzione potrà riguardare un numero di giorni superiore a tre, mentre è previsto un controllo del datore di lavoro circa l'evoluzione dell'infermità, in quanto il contratto prevede espressamente l'obbligo del lavoratore a riprendere servizio a tempo pieno qualora venga meno la ragione giustificatrice del permesso (la cadenza nella presentazione delle certificazioni all'uopo rilevanti dovrà essere disciplinata dall'accordo).

### **Permessi per visite specialistiche**

La legge riconosce ai lavoratori dipendenti la possibilità di assentarsi dal lavoro per sottoporsi a visite mediche o per effettuare cure terapeutiche solo in situazioni ben determinate e nei casi di tossico dipendenza e di soggetti portatori di handicap. Nel settore privato, l'Inps individua modalità di cura che assicurano il diritto alla fruizione di permessi retribuiti. L'eventualità di visite mediche che non rientrano nelle ipotesi precedenti è invece regolata normalmente dai contratti collettivi e, talvolta, dalla prassi aziendale. Di solito, i lavoratori possono avvalersi dei permessi anche in forma oraria.

Nell'ipotesi in cui il lavoratore debba sottoporsi periodicamente (anche per lunghi periodi) a terapie ambulatoriali di natura specialistica, che determinano incapacità al lavoro, a questi periodi si applicano i criteri della "ricaduta della malattia". A tale scopo il medico deve barrare l'apposita casella sulla certificazione di malattia e, tra un trattamento e l'altro, non devono passare più di 30 giorni. Il lavoratore deve indicare i giorni previsti per la terapia a cui deve seguire la dichiarazione della struttura sanitaria in cui viene effettuata. Si tenga in ogni caso presente che tale procedura può essere utilizzata nel solo caso di visite specialistiche che abbiano un intervallo di tempo inferiore ai trenta giorni; in caso contrario il lavoratore potrà ricorrere a permessi (retribuiti o non retribuiti) a seconda delle previsioni legislative ovvero del proprio contratto collettivo (nazionale o aziendale), come illustrato in seguito.

### **Documenti necessari**

- Certificazione di malattia del proprio medico curante
- Dichiarazione della struttura sanitaria
- Documentazione medica

[indice](#)

**Verbale di Recepimento Aziendale del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di Agenzia di Sicurezza Sussidiaria non armata e degli Istituti Investigativi  
(controllo attività spettacolo – intrattenimento – commerciali – fieristiche – servizi di accoglienza, guardiania e monitoraggio aree)**

Addi .....  
l'azienda/istituto .....  
sita in .....  
alla via ..... n.....  
a seguito di un confronto tra :

per la azienda/istituto..... il signor .....  
per ..... il signor .....

La azienda/istituto ....., preso atto del **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di Agenzia di Sicurezza Sussidiaria non armata e degli Istituti Investigativi**, così come rinnovato in data ..... tra le Associazioni Datoriali **AISS** (Associazione Italiana Sicurezza Sussidiaria) **FEDERTERZIARIO/CONFIMEA** (Confederazione Italiana del Terziario, dei Servizi, del Lavoro Autonomo, della Piccola Impresa Industriale, Commerciale e Artigiana/.....) e le Organizzazioni Sindacali **UGL Terziario** e **UGL Sicurezza Civile**, ai sensi del Titolo I – Validità e sfera di applicazione - art.1 Validità

**DICHIARA**

- di aderirvi e di recepirlo integralmente, accettandone le condizioni contenute e di darvi piena attuazione a partire dalla data di sottoscrizione del presente verbale di recepimento aziendale;
- di conferire mandato di rappresentanza alle associazioni firmatarie del presente verbale di recepimento aziendale;

Le parti firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di Agenzia di Sicurezza Sussidiaria non armata e degli Istituti Investigativi del 28 gennaio 2011 dichiarano che il presente verbale è conforme alle clausole del suddetto ccnl.

Copia del presente verbale sarà depositato, a cura della AISS/Federterziario presso la sede ENBISIT (Ente Nazionale Bilaterale Italiano Sicurezza Investigazioni e Tutela).

L.C.S.

FIRME:

azienda/istituto.....

rappresentanza .....

**Consenso al trattamento dei dati**

Ai sensi dell'art. 23, del Codice della Privacy, acconsento al trattamento dei miei dati personali, sensibili e giudiziari, secondo le finalità e con le modalità sopra indicate. Acconsento inoltre alla diffusione degli stessi dati quando tale diffusione sia necessaria per l'espletamento di un obbligo previsto dalla legge, da un regolamento, da una normativa comunitaria e comunque liberamente nell'ambito del nostro rapporto associativo.(v. informativa sul retro del presente modulo di iscrizione). Dichiaro inoltre di essere stato informato per iscritto e verbalmente dei diritti a me spettanti di cui al Titolo II articoli dal 7 al 10 del nuovo Codice della Privacy.

\_\_\_\_\_ li \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (timbro e firma)

[indice](#)

*Allegato G*

**DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO NEL SETTORE SICUREZZA SUSSIDIARIA NON ARMATA E INVESTIGAZIONI**

Dichiarazione delle Parti

Le Parti si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero significative modifiche legislative sull'istituto dell'apprendistato a seguito della conclusione della trattativa sulla riforma del mercato del lavoro, si incontreranno per operare le opportune armonizzazioni.

Allegato 1 - Profili Professionali

Allegato 2 - Contratto di apprendistato

[\*indice\*](#)

*Allegato CCNL - H*

**ALLEGATO 1 – PROFILI PROFESSIONALI -ACCORDO APPRENDISTATO – ENBSIT**

Profili Professionali	Ore Formazione	Livello Finale		Durata
Approfondite conoscenze Tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze	110	II		36 mesi
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza Tecnico-pratica	90	III		36 mesi
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità Tecnico-pratiche	70	IV		36 mesi
Normali conoscenze ed adeguate capacità Tecnico-pratiche	50	V		36 mesi
Semplici conoscenze pratiche	30	VI		36 mesi

[\*indice\*](#)

## ALLEGATO 2 – CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Società

Gent.ma Sig.ra/ Egr. Sig. \_\_\_\_\_

Via \_\_\_\_\_

### **Oggetto: Apprendistato professionalizzante**

Facendo seguito alle intese intercosce, siamo lieti di comunicarLe la Sua assunzione con contratto di Apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 167 del 14 Settembre 2011, nonché dell'accordo in materia di apprendistato del 24/04/2012 di cui al CCNL presso la nostra società alle condizioni sotto descritte.

### **Costituzione del rapporto di lavoro e disciplina del rapporto di lavoro**

Il presente rapporto di lavoro è disciplinato, oltre che dalle norme del codice civile e dal D.Lgs. n. 167/2011, anche dalle norme previste dal contratto collettivo nazionale per i dipendenti di Agenzie di Sicurezza Sussidiaria non armata e degli Istituti Investigativi, nonché dalla contrattazione territoriale e aziendale applicabile ai rapporti di lavoro alle dipendenze della Società;

### **Patto di prova**

Il periodo di prova è pari a n..... giorni di effettiva prestazione lavorativa (60 o 45 secondo l'inquadramento) Durante il predetto periodo, e fino alla sua scadenza, ciascuna delle parti potrà risolvere il presente contratto mediante una comunicazione scritta, senza obbligo di preavviso.

### **Inquadramento e mansioni**

Il Suo contratto di Apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento, attraverso la formazione sul lavoro e le acquisizioni delle necessarie competenze, della qualifica di \_\_\_\_\_;  
Per il conseguimento della predetta qualifica, Lei sarà inquadrata nel livello \_\_\_\_°.

### **Luogo di assunzione e sede di lavoro**

Il luogo di lavoro è stabilito presso la sede di \_\_\_\_\_;

Ella prende atto che, per la peculiarità della prestazione richiesta, potrà eseguire la stessa anche al di fuori del luogo di lavoro come sopra individuato e, con la sottoscrizione del presente contratto, si rende disponibile ad essere inviato in trasferta, per periodi temporanei, in ragione delle contingenti esigenze aziendali. In tali casi le verrà riconosciuto il trattamento economico previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali.

Ella si rende altresì disponibile di svolgere la proprio prestazione lavorativa temporaneamente in distacco.

### **Piano Formativo Individuale**

Ella svolgerà le mansioni previste dall'allegato Piano Formativo Individuale e si atterrà alle condizioni e alle modalità di svolgimento del presente contratto previste dal piano formativo individuale.

Il datore di lavoro procederà alla registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita dall'apprendista nel libretto formativo del cittadino di cui all'art.2, c.1,lett.i) del D.Lgs. n. 276/2003 e al D.M.10/10/2005.

### **Tutor**

Il Suo percorso formativo è declinato nell'allegato Piano Formativo Individuale che costituisce parte integrante del presente contratto; la Sig. \_\_\_\_\_ l'affiancherà, in qualità di tutor, durante l'intero svolgimento del rapporto di lavoro, con il compito di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio dell'attività lavorativa e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative esterne alla nostra azienda e la formazione sul lavoro.

### **Durata del Periodo formativo**

Ai sensi del CCNL per le imprese del settore \_\_\_\_\_ la durata del periodo di apprendistato è fissata in **anni** \_\_\_\_\_ a decorrere dal \_\_\_\_\_.

### **Recesso e conferma**

Al termine del periodo di formazione di cui al punto precedente, la Società potrà recedere dal rapporto di lavoro, comunicando per iscritto la proprio disdetta ai sensi dell'art. 2118 c.c. , ovvero dal vigente CCNL di categoria;

Se nessuna delle parti eserciterà la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione il rapporto di lavoro subordinato a termo indeterminato.

### **Retribuzione**

La retribuzione è stabilita dal contratto collettivo di lavoro applicato e dal relativo accordo di riordino dell'Apprendistato del ....., ovvero: ..... *(se trattasi di livello 5° o 6° indicare le percentuali; se trattasi di altri livelli indicare quella corrispondente ai 2 livelli inferiori)*

### **Orario di lavoro**

L'orario di lavoro è da considerare a tempo ..... per n. \_\_\_ ore settimanali, ovvero per n. \_\_\_ ore al giorno per n. \_\_\_ giorni alla settimana, secondo la seguente articolazione:

- Nei giorni di .....dalle ore \_\_\_ alle ore \_\_\_ e/o dalle ore \_\_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_\_; (orario mensile n.....ore, orario annuale n. .... ore)

### **Altre condizioni**

Per quanto non previsto dal presente contratto di assunzione, troveranno applicazione le norme vigenti in materia e le norme contenute nel CCNL di categoria, nella sua parte economica e normativa cui rinviamo espressamente.

### **Iscrizione Libro unico**

La informiamo che abbiamo iscritto il Suo nominativo nel Libro unico del lavoro, di cui all'art. 39, D.L. n. 112 del 25 giugno 2008. Le consegniamo, inoltre, copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro allegata al presente contratto di assunzione, che contiene tutte le informazioni previste dal D.Lgs. n. 152 del 26 maggio 1997.

### **Salute e sicurezza sul lavoro**

Il datore di lavoro darà piena attuazione agli obblighi derivanti dalla vigente normativa in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, con particolare riferimento agli 9obblighi previsti dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni e integrazioni, e comunicherà all'apprendista le eventuali misure necessarie per la tutela della salute e della sicurezza; L'apprendista si impegna ad attenersi alle prescrizioni e alle direttive di prevenzione e protezione impartite, nonché a rendere tempestivamente note eventuali situazioni di anomalia o di anomalità che dovessero essere riscontrare in occasione delle prestazioni lavorative.

### **Obblighi e impegni del lavoratore**

Il datore di lavoro è obbligato a prestare la propria attività lavorativa con regolarità e diligenza, nonché rispettando tutte le istruzioni e indicazioni che verranno fornite dal datore di lavoro o dalla persona incaricata dalla sua formazione.

L'apprendista è obbligato a frequentare con assiduità e diligenza i corsi e le iniziative di addestramento, di formazione e di insegnamento per lo svolgimento della formazione prevista dal piano formativo individuale.

L'apprendista si impegna a rispettare le norme di riservatezza relative alle informazioni e ai dati dei quali potrà venire a conoscenza anche solo in occasione dello svolgimento della prestazione lavorativa.

L'apprendista si impegna a rispettare la prassi e gli usi aziendali che si intenderanno conosciuti e integralmente accettati se l'apprendista non avanzerà specifiche eccezioni per iscritto entro il termine del periodo di prova.

L'apprendista dichiara di essere a conoscenza delle norme che disciplinano il procedimento disciplinare nonché le sanzioni e le violazioni disciplinari, secondo quanto previsto dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dal regolamento aziendale.

L'apprendista si impegna, al momento della cessazione del presente contratto, a restituire ogni bene e qualsiasi strumento, anche digitale, di proprietà o di titolarità del datore di lavoro di cui abbia avuto materiale disponibilità nello svolgimento del rapporto di lavoro.

### **Privacy**

In relazione ai diritti rispetto al trattamento dei dati personali, a norma dell'articolo del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, l'apprendista, preso altresì atto dell'informativa resagli ai sensi dell'articolo 13 del medesimo D.Lgs. n. 196/2003, avendo perfettamente noti i diritti riconosciutigli per effetto della specifica normativa in vigore, acconsente al trattamento dei dati personali per le finalità e nei limiti indicati nell'informativa, autorizzando la committente a trattarli, anche comunicandoli a terzi, in relazione agli adempimenti conseguiti al presente contratto.

Letto, firmato e sottoscritto

\_\_\_\_\_

Firma del datore di lavoro

Firma dell' apprendista

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

[indice](#)

(SU CARTA INTESTATA AZIENDA )

**Alla Commissione Pratiche lavoro - ENBISIT**  
**c/o Studio Magnani**  
**Via delle Aleutine 136**  
**00121 Roma**

**RICHIESTA DI PARERE DI CONFORMITÀ PER L'ASSUNZIONE  
CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

Ragione sociale dell'azienda: \_\_\_\_\_

Legale rappresentante: \_\_\_\_\_

Sede Legale: \_\_\_\_\_ Città \_\_\_\_\_ Prov. \_\_\_\_\_

Attività: \_\_\_\_\_

P.IVA: \_\_\_\_\_ Cod. Fisc. | |\_| |\_| |\_| |\_| |\_| |\_| |\_| |\_| |\_| |\_| |\_| |\_| |\_| |\_| |\_| |\_|

La scrivente azienda chiede il rilascio del parere di conformità per l'assunzione di n. \_\_\_\_\_ apprendista/i.

A tal fine dichiara che il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato è quello relativo al settore Sicurezza Sussidiaria non Armata e degli Istituti Investigativi .

Al riguardo, rappresenta che :

**Forza lavoro impiegata nella/e unità produttive**

Sede operativa	DIRIGENTI 1	QUADRI 2	Imp.Oper 3	TOTALE 4(1+2+3)	Apprendisti 5	Soci 6	Collab.fam. 7	TOTALE (4+5+6+7)

**Rapporti di apprendistato già instaurati**

1. Pareri di Conformità rilasciati dall'Ente N° \_\_\_\_\_
2. Assunzioni effettive N° \_\_\_\_\_
3. Pervenuti a scadenza o cessati nei 24 mesi precedenti la presente richiesta N° \_\_\_\_\_ di cui:
  - Cessati per dimissioni N° \_\_\_\_\_
  - Cessati per licenz.to giusta causa N° \_\_\_\_\_
  - Cessati per rifiuto apprendista alla trasformazione rapp. tempo indeter. N° \_\_\_\_\_
  - cessati e non trasformati per altri motivi N° \_\_\_\_\_
  - trasformati a tempo indeterminato N° \_\_\_\_\_
  - cessati per risoluzione consensuale N. \_\_\_\_\_
4. Mai assunti N° \_\_\_\_\_

Nei precedenti 24 mesi sono stati mantenuti in forza apprendisti corrispondenti a non meno del 60 % dei rapporti cessati nel suddetto periodo.

Si allega alla presente domanda il Piano Formativo Individuale Generale concernente il/i contratto/i di apprendistato professionalizzante in questione, secondo le disposizioni previste dalle normative e dal CCNL.

\_\_\_\_\_, li \_\_\_\_\_

L'Azienda

\_\_\_\_\_

Allegato K  
modulo di adesione sindacale con modalità di calcolo e riscossione;

Allegato L  
modulo adesione AISS e modalità riscossione