



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



Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Servizi di Vigilanza, Investigazioni, Security, Safety e Ausiliari alla Sicurezza

CODICE CNEL HV40

1° gennaio 2025 - 31 dicembre 2027



Riproduzione totale vietata, con qualsiasi mezzo, inclusa la fotocopia

Tutti i diritti sono riservati

2024 A.I.S.S., FEDERTERZIARIO, PIUSERVIZI, FEDERAZIONE NAZIONALE UGL SICUREZZA CIVILE

Riserva sulla proprietà intellettuale

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici, riservandosi ogni azione di salvaguardia. Gli Enti Istituzionali (CNEL, Ministero del Lavoro), le Banche dati, i Lavoratori e i Datori di lavoro che applicano questo CCNL potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei o informatici.

Il giorno 26 novembre 2024, alle ore 10:00, presso la sede nazionale di FEDERTERZIARIO, sita in Via Cesare Beccaria n. 16, 00196 Roma, si sono incontrate le parti sotto elencate:

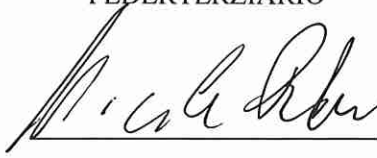
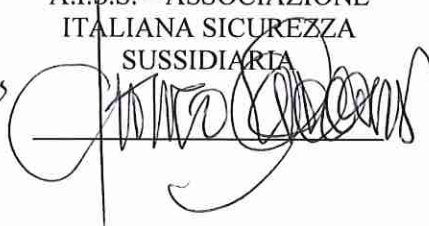
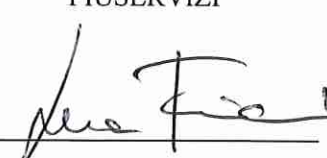
- **A.I.S.S. – ASSOCIAZIONE ITALIANA SICUREZZA SUSSIDIARIA**, rappresentata dal Presidente A.I.S.S., Franco Cecconi, assistito da Luciano Fabbri, Danilo Rossi, Giada Cecconi, dall'Avv. Marco Recchi e dall'Avv. Massimiliano Panci.
- la **FEDERAZIONE ITALIANA DEL TERZIARIO, DEI SERVIZI, DEL LAVORO AUTONOMO PROFESSIONALE, DELLA PICCOLA IMPRESA INDUSTRIALE, COMMERCIALE, TURISTICA ED ARTIGIANA – FEDERTERZIARIO**, rappresentata dal Presidente Nicola Patrizi e dal Segretario Generale Alessandro Franco, assistiti dall'Avv. Emanuela D'Aversa e dal dott. Giuseppe Mallardo.
- **PIUSERVIZI – ASSOCIAZIONE NAZIONALE DI CATEGORIA DEI SERVIZI INTEGRATI ALLE IMPRESE**, rappresentata dal Presidente Luca Famiani, assistito dall'Avv. Marco Proietti, dal dott. Alberto Marino, dal dott. Francesco Paolo Pignatelli e dott. Giuseppe Pietro Ianni.
- **FEDERAZIONE NAZIONALE UGL SICUREZZA CIVILE**, rappresentata dal Segretario Nazionale Federazione UGL Sicurezza Civile, Enrico Doddi, con l'assistenza dal Vice Segretario Nazionale Massimiliano Rossato e dai dirigenti sindacali nazionali Luca Di Giacomo, Roberto Pascucci, Leucio Bianchi, Alessandro Cardinale, Maurizio Buonfino, Giovan Giuseppe Festa, Riccardo Uberti e Giampiero Bellusci.

con l'assistenza tecnica di:

ANCL – ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEI CONSULENTI DEL LAVORO, in persona del Presidente Nazionale, Dario Montanaro,

per procedere alla sottoscrizione del rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale Servizi di Vigilanza, Investigazioni, Security, Safety e Ausiliari alla Sicurezza, composto da 56 pagine e 117 articoli.

Le Parti, al fine di agevolare gli Operatori che utilizzeranno il presente CCNL, concordano di predisporre, come strumento di lavoro, anche la Sintesi Contrattuale, che sarà allegata alla stampa del presente Contratto. Tale sintesi, negli eventuali contenziosi, non potrà però sostituirsi al CCNL.

FEDERTERZIARIO 	A.I.S.S. – ASSOCIAZIONE ITALIANA SICUREZZA SUSSIDIARIA 	PIUSERVIZI 
FEDERAZIONE NAZIONALE UGL SICUREZZA CIVILE 	ANCL – ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEI CONSULENTI DEL LAVORO 	

INDICE

Premessa	Pag. 6
<u>TITOLO I</u>	
OGGETTO DEL CONTRATTO E SFERA DI APPLICAZIONE	
Art. 1 - Oggetto del contratto	“ 8
Art. 2 - Sfera di applicazione	“ 8
<u>TITOLO II</u>	
RELAZIONI SINDACALI	
Art. 3 - Diritti di informazione e consultazione	“ 8
Art. 4 - Rappresentanze Sindacali Aziendali	“ 9
Art. 5 - Rappresentanze Sindacali Unitarie	“ 9
Art. 6 - Regolamento elettorale RSU	“ 9
Art. 7 - Assemblea	“ 9
Art. 8 - Delegato Sindacale Aziendale (DSA)	“ 10
Art. 9 - Permessi retribuiti per attività sindacale	“ 10
Art. 10 - Permessi retribuiti RSU/RSA	“ 10
<u>TITOLO III</u>	
ENTI BILATERALI E ASSISTENZA CONTRATTUALE	
Art. 11 - Ente Bilaterale ENBISIT	“ 10
Art. 12 - Finanziamento Ente Bilaterale ENBISIT	“ 11
Art. 13 - Assistenza sanitaria integrativa	“ 12
Art. 14 - Fondo interprofessionale per la formazione continua	“ 12
Art. 15 - Contributo assistenza contrattuale	“ 12
<u>TITOLO IV</u>	
CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO	
Art. 16 - Contrattazione aziendale	“ 12
<u>TITOLO V</u>	
TUTELA E GARANZIE – PARI OPPORTUNITÀ – SICUREZZA SUL LAVORO	
Art. 17 - Tutela delle lavoratrici madri	“ 13
Art. 18 - Pari opportunità	“ 14
Art. 19 - Contrasto alle violenze e molestie nei luoghi di lavoro	“ 14
Art. 20 - Salubrità degli ambienti di lavoro	“ 15
Art. 21 - Tutela dei genitori di figli portatori di Handicap	“ 15
Art. 22 - Mobbing	“ 15
Art. 23 - Sicurezza sui luoghi di lavoro – premessa e richiami normativi	“ 15
Art. 24 - Adempimenti preliminari e Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)	“ 15
Art. 25 - Disposizioni finali	“ 16
<u>TITOLO VI</u>	
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	
Art. 26 - Declaratoria	“ 16
Art. 27 - Anzianità e Scala Parametrica	“ 20
<u>TITOLO VII</u>	
GLI ISTITUTI DEL MERCATO DEL LAVORO	
Art. 28 - Premessa	“ 20
Art. 29 - Richiami normativi	“ 20
Art. 30 - Lavoro intermittente o a chiamata	“ 21
Art. 31 - Lavoro somministrato	“ 22
Art. 32 - Collaborazioni coordinate	“ 23
Art. 33 - Gestione delle controversie	“ 24
Art. 34 - Apprendistato	“ 24
Art. 35 - Formazione dell'apprendista	“ 25
Art. 36 - Campo d'azione	“ 26
LAVORO PART-TIME	
Art. 37 - Definizione	“ 27
Art. 38 - Adempimenti	“ 27

Art. 39 - Minimo orario	“ 27
Art. 40 - Part-time verticale	“ 27

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO E CONTRATTO STAGIONALE

Art. 41 - Contratto a tempo determinato	“ 28
Art. 42 - Stagionalità	“ 29
Art. 43 - Contratto stagionale	“ 30

TITOLO VIII

**ASSUNZIONE – PERIODO DI PROVA – ORARIO DI LAVORO –
LAVORO STRAORDINARIO, BANCA ORE E FLESSIBILITÀ – RIPOSO
SETTIMANALE, FESTIVITÀ, FERIE E PERMESSI – CONGEDO MATRIMONIALE –
MODIFICAZIONI DEL LUOGO DI LAVORO – NORME DISCIPLINARI**

Art. 44 - Modalità di assunzione	“ 31
Art. 45 - Visita medica pre-assuntiva idoneità al lavoro	“ 31
Art. 46 - Documenti per l'assunzione	“ 31

PERIODO DI PROVA

Art. 47 - Periodo di Prova	“ 32
Art. 48 - Sospensione del periodo di prova	“ 32

ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO, BANCA ORE E FLESSIBILITÀ

Art. 49 - Orario di lavoro settimanale	“ 32
Art. 50 - Esposizione orario di lavoro	“ 33
Art. 51 - Lavoro straordinario	“ 33
Art. 52 - Banca Ore	“ 33
Art. 53 - Lavoro ordinario notturno	“ 34

RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITÀ, FERIE E PERMESSI

Art. 54 - Riposo Settimanale	“ 34
Art. 55 - Festività Nazionali	“ 35
Art. 56 - Ferie	“ 35
Art. 57 - Permessi	“ 36
Art. 58 - Permessi Legge n. 104/1992	“ 36

CONGEDO MATRIMONIALE

Art. 59 - Congedo Matrimoniale	“ 36
--------------------------------	------

MODIFICAZIONE DEL LUOGO DI LAVORO

Art. 60 - Premessa	“ 36
Art. 61 - Trasferimento	“ 36
Art. 62 - Trasferta	“ 37
Art. 63 - Distacco	“ 37
Art. 64 - Trasferte – Missioni	“ 37
Art. 65 - Rimborso spese chilometrico	“ 37
Art. 66 - Disposizioni per i trasferimenti	“ 38

NORME DISCIPLINARI

Art. 67 - Provvedimenti disciplinari	“ 38
--------------------------------------	------

TITOLO IX

CONGEDI - DIRITTO ALLO STUDIO

Art. 68 - Congedi retribuiti	“ 40
Art. 69 - Congedi parentali	“ 40
Art. 70 - Congedo per donne vittime di violenza di genere	“ 41
Art. 71 - Diritto allo studio	“ 41

TITOLO X

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 72 - Voci retributive	“ 42
Art. 73 - Indennità di presenza	“ 42
Art. 74 - Divisori orari mensili e minimi tabellari	“ 42
Art. 75 - Erogazioni Una Tantum	“ 43
Art. 76 - Retribuzione d'accesso/ingresso	“ 44
Art. 77 - Disposizioni transitorie per passaggi di livello – armonizzazione rinnovo contrattuale	“ 45

NORME DI SALVAGUARDIA

Art. 78 - Condizioni di miglior favore	“ 45
Art. 79 - Procedure di prima applicazione del presente contratto	“ 45

MENSILITÀ AGGIUNTIVE

Art. 80 - Tredicesima	“ 46
-----------------------	------

TITOLO XI

MALATTIA – INFORTUNIO – GRAVIDANZA E PUERPERIO

Art. 81 - Astensione dal lavoro della lavoratrice	“ 46
Art. 82 - Astensione dal lavoro del lavoratore	“ 47
Art. 83 - Permessi per assistenza	“ 47

MALATTIA E INFORTUNIO

Art. 84 - Malattia	“ 48
Art. 85 - Normativa	“ 48
Art. 86 - Obblighi del lavoratore	“ 48
Art. 87 - Periodo di comporto	“ 48
Art. 88 - Trattamento economico di malattia	“ 49
Art. 89 - Infortunio	“ 49
Art. 90 - Trattamento economico di infortuni	“ 50
Art. 91 - Quota giornaliera per malattia ed infortunio	“ 50
Art. 92 - Festività	“ 50
Art. 93 - Aspettativa non retribuita per malattia	“ 50
Art. 94 - Tubercolosi	“ 50
Art. 95 - Rimando alla vigente normativa	“ 51

PART-TIME TEMPORANEO PER MALATTIA O ASSISTENZA

Art. 96 - Definizione	“ 51
Art. 97 - Durata temporale del Part-Time temporaneo	“ 51
Art. 98 - Beneficiari	“ 51
Art. 99 - Trasformazione Part-Time temporaneo in definitivo	“ 51
Art. 100 - Richiesta di annullamento del Part-Time temporaneo	“ 51

CAMBIO APPALTO

Art. 101 - Cambio appalto	“ 52
Art. 102 - Personale interessato alla procedura	“ 52
Art. 103 - Modalità di attuazione della procedura	“ 52

TITOLO XII

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – RECESSO – PREAVVISO – GIUSTA CAUSA – GIUSTIFICATO MOTIVO

Art. 104 - Scioglimento del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2118 codice civile	“ 54
Art. 105 - Licenziamento	“ 54
Art. 106 - Normativa ex art. 2119 codice civile.	“ 54
Art. 107 - Nullità del licenziamento	“ 54
Art. 108 - Periodo di preavviso	“ 55
Art. 109 - Preavviso per dimissioni	“ 55
Art. 110 - Decorrenza del periodo di preavviso	“ 55
Art. 111 - Trattamento di fine rapporto	“ 55
Art. 112 - Decesso del dipendente	“ 55
Art. 113 - Corresponsione del trattamento di fine rapporto	“ 55

TITOLO XIII

DECORRENZA E DURATA

Art. 114 - Decorrenza e durata del contratto	“ 56
--	------

TITOLO XIV – ESCLUSIVITÀ DI STAMPA E ARCHIVI CONTRATTI

Art. 115 – Esclusività di stampa e archivi contratti	“ 56
--	------

TITOLO XV

NORME TRANSITORIE

Art. 116 - Norme Transitorie	“ 56
Art. 117 - Disposizioni Finali – Rinvio alla Legge	“ 56



PREMESSA

Le Parti firmatarie del presente C.C.N.L., destinato alle aziende operanti nel settore della Vigilanza, delle Investigazioni, Security, Safety, Servizi di Controllo, Steward e dei Servizi Ausiliari alla Sicurezza, nel rispettivo ruolo di rappresentanti delle istanze dei datori di lavoro e dei lavoratori, hanno ritenuto opportuno procedere alla realizzazione di un nuovo strumento contrattuale utile e funzionale allo sviluppo ed al rafforzamento di attività imprenditoriali virtuose, capaci di trainare una sana occupazione e partecipare al rilancio ed alla crescita sociale ed economica del Paese.

La sottoscrizione del presente C.C.N.L. rappresenta, per le Parti firmatarie, motivo di orgoglio e responsabilità: un impegno basato sulla reciprocità delle prestazioni e sulla bilateralità delle intese affinché ne venga a giovare la qualità e produttività del lavoro attraverso la promozione del confronto paritetico e l'efficienza prestazionale per sviluppare la corretta applicazione del contratto nazionale e degli accordi territoriali in completa e rigorosa osservanza delle reciproche competenze e peculiarità quali OO.SS. di datori e lavoratori.

Nell'intento specifico di realizzare un complesso contrattuale originale, utile e funzionale, le Parti hanno ritenuto imprescindibile il riferimento alle prescrizioni tecniche e modelli applicativi al comparto della sicurezza privata non armata definiti dall'UNI (Ente Italiano di Normazione) con la Prassi di Riferimento 54:2019, normativa tecnica di settore fortemente voluta dall'Organizzazione Imprenditoriale A.I.S.S. L'obiettivo è stato quello di fornire una mappatura delle attività e dei profili professionali che operano nel settore della vigilanza (sicurezza complementare/sussidiaria), dei servizi ausiliari alla sicurezza e dei servizi di controllo nelle attività di spettacolo/stewarding e investigazioni, con il fine ultimo di garantire determinati livelli di qualità nella fornitura del servizio.

Grazie al lavoro portato avanti da A.I.S.S., dalla norma UNI/PdR 54:2019, hanno preso vita due nuove norme: la UNI 11926:2023 e la UNI 11925:2023, che stabiliscono i requisiti necessari alle aziende e ai lavoratori, per lo svolgimento di quelli che sono stati denominati: "Servizi Ausiliari alla Sicurezza", un traguardo importante che consente al mercato di potersi evolvere offrendo maggiori garanzie di professionalità ed efficienza.

È per questo motivo che le norme tecniche UNI 11926:2023 e UNI 11925:2023 rivestono un'importanza cruciale, poiché consentono di riconoscere e certificare il personale e le aziende che operano in questo settore, garantendo benefici sia per i clienti che per i lavoratori stessi.

Come è evidente, lo scenario di riferimento risulta profondamente modificato rispetto al passato, perché al tradizionale sistema di tutele e di diritti riscontrabile in un corpo contrattuale di normale applicazione si innestano questioni, problematiche e soprattutto opportunità fino ad oggi non tenute in considerazione.

In tale contesto, quindi, è emerso in modo evidente la necessità di adeguare lo strumento contrattuale nel nuovo panorama tecnico e legislativo conferendo alla contrattazione collettiva il ruolo di sintetizzare la volontà delle parti in tale nuovo scenario.

Le Parti hanno ritenuto di fondamentale importanza, elaborare un contratto che risponda effettivamente ai bisogni delle parti coinvolte, siano esse datori di lavoro, lavoratori o altri soggetti interessati e per garantire che il contratto non sia una semplice formalità, ma uno strumento pratico e utile che rifletta le reali esigenze del contesto attuale in grado di adattarsi alle nuove realtà. Ciò ha richiesto una maggiore partecipazione da parte di tutte le parti coinvolte e la creazione di un modello di relazioni sindacali fortemente basata sul dialogo e la collaborazione.

Alla luce di quanto sin qui evidenziato, le Parti, per dare concreta risposta alle evoluzioni tecniche, legislative e di contesto sociale hanno sviluppato un contratto nel quale, tra le principali novità, spicca la revisione del sistema di classificazione del personale dipendente, con una evoluzione verso il pieno bilanciamento delle esigenze organizzative e funzionali delle imprese con quelle di riconoscimento e valorizzazione della professionalità dei dipendenti.

Il nuovo modello di classificazione, intende fornire alle imprese "uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale" e assicurare, al contempo, ai dipendenti "un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale".

A tal fine, la precedente articolazione in categorie professionali cede il posto a quattro nuove aree, corrispondenti a quattro differenti livelli omogenei di conoscenze, abilità e competenze professionali: Area dei Servizi Ausiliari alla Sicurezza, Accoglienza, Monitoraggio Aree (non regolamentate); Area dei Servizi Investigativi, Servizi di Controllo Attività di Intrattenimento e Spettacolo, Steward per Eventi Sportivi Calcistici; Area dei Servizi di Steward e Hostess congressuali o fieristici; Area dei Servizi di Safety, Servizi Antincendio, Primo Soccorso (intervento) e Gestione Emergenze.



Attraverso apposite declaratorie, sono indicati i requisiti indispensabili per l'accesso e l'inquadramento (conoscenze, capacità e responsabilità) in ciascuna area e offerte esemplificazioni dei principali profili professionali, atte a descrivere il contenuto delle attribuzioni proprie di ciascuna area.

Le Parti inoltre, con il presente articolato, ribadiscono la comune valutazione che la flessibilità, quale strumento necessario per far fronte a specifiche esigenze del mercato del lavoro ai fini di un suo sviluppo qualitativo, deve essere regolamentata e contrattata, e deve accompagnarsi a processi di sostegno e formazione delle professionalità, congiuntamente a misure di protezione e tutela nei luoghi di lavoro in grado di coniugare la stessa con la sicurezza sociale. Proprio a soddisfazione di suddetta esigenza, anche al fine di modellare uno schema contrattuale agile che riesca a garantire da un lato un livello della prestazione efficiente e competitivo e dall'altro la possibilità di avvicinarsi alle esigenze dei lavoratori, le Parti, pur riconoscendo come principale la figura del contratto di lavoro a tempo indeterminato quale unica tipologia contrattuale in grado di garantire la stabilità del mercato del lavoro, tuttavia, considerate tutte le specifiche particolarità del settore di riferimento, hanno introdotto innovazioni semplificative delle possibilità di ricorso a forme contrattuali che garantiscano una maggiore flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività riuscendo nel contempo a soddisfare le esigenze di flessibilità delle imprese conciliandole con le particolari esigenze dei lavoratori.

Le Organizzazioni firmatarie, nel riconoscere la centralità della bilateralità quale elemento fondamentale per offrire risposte concrete ed efficaci ai nuovi bisogni manifestati dai lavoratori e dalle imprese, nell'ambito di un modello di relazioni di tipo partecipativo, si impegnano a costituire uno specifico Fondo per l'Assistenza Sanitaria Integrativa dedicato al settore di riferimento, con il compito di gestire i trattamenti assistenziali sanitari, integrativi delle prestazioni sanitarie pubbliche obbligatorie, nonché di gestire quanto ad esso verrà demandato e previsto dal suo Statuto e dal suo Regolamento.

Le Parti stipulanti il presente C.C.N.L. si impegnano reciprocamente, a nome proprio e dei relativi aderenti, al rispetto del sistema di regole sottoscritte e si impegnano ad intervenire per la completa osservanza da parte dei propri associati e dei propri iscritti.

Il presente C.C.N.L. mira a:

- rafforzare le relazioni sindacali come base imprescindibile della crescita del settore rafforzando le articolazioni territoriali;
- consolidare, rafforzare e innovare la bilateralità nelle sue articolazioni;
- creare un sistema welfare sempre più inclusivo;
- superare incertezze normative e rafforzare i diritti e tutele dei lavoratori;
- favorire un sistema competitivo in cui la flessibilità contrattata garantisca sicurezza e tutele.

Per rendere la contrattazione collettiva più rispondente alle specifiche realtà del settore, le Parti, concordemente, si riservano di recepire ogni concreta segnalazione proveniente dalle aziende e dai lavoratori nell'applicazione del contratto, che impongano la modifica delle declaratorie e dei profili livellari con riferimento a nuove realtà tecnologiche e operative.

Le Parti, si impegnano ad esercitare un'azione di controllo a eventuali posizioni e/o gestioni irregolari per consentire alle aziende di operare all'interno di strumenti contrattuali più convenienti e vantaggiosi per gli operatori del settore.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non ne è ammessa la loro parziale applicazione, salvo per le eventuali deroghe consentite ed attuate dalla contrattazione di secondo livello. Per effetto della inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione del C.C.N.L. di categoria comporta l'obbligo, a carico dell'azienda, di dare attuazione a tutti gli istituti ed Enti contrattuali previsti ivi compreso l'Ente Bilaterale e l'Assistenza Sanitaria Integrativa.

Le Parti infine, unanimemente, ritengono doveroso dedicare il presente articolato alla memoria del Dott. Roberto Magnani e dell'Avv. Emanuele Ricci, interlocutori con proprie idee solide che sapevano ascoltare le idee degli altri.

TITOLO I

OGGETTO DEL CONTRATTO E SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1 - Oggetto del Contratto

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 l'attività degli istituti di investigazione (informazioni e ricerche), controllo attività spettacolo, intrattenimento, fieristiche e commerciali, guardiania e/o custodia passiva, portierato e 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 C.C.N.L. 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 C.C.N.L. conferisce mandato di rappresentanza alle associazioni firmatarie per lo svolgimento dell'attività a tutela della categoria.

Il presente contratto regola i rapporti di lavoro secondo le vigenti disposizioni normative.

La parziale o inesatta applicazione del C.C.N.L. da parte delle agenzie aderenti o che lo abbiano adottato senza la dovuta comunicazione, comporterà la segnalazione da parte di ENBISIT agli enti interessati.

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 C.P.P.
- 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 in strutture pubbliche e private.
 - 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, secondo quanto previsto dalla Legge 15 settembre 2009, n. 94 e Decreto Ministero dell'Interno del 6 ottobre 2009.
 - Addetti servizio monitoraggio aree - deterrenza e dissuasione - controllo nelle attività commerciali e fieristiche - servizi complementari.
 - Addetti al controllo dei titoli di ingresso e/o viaggio.
 - Addetti al controllo con TVCC.
 - Addetti a servizi di assistenza a clienti/visitatori/fruitori.
 - Addetti al controllo della sicurezza sui posti di lavoro.
 - Safety - Servizi Antincendio, Primo Soccorso (intervento) e Gestione Emergenze.

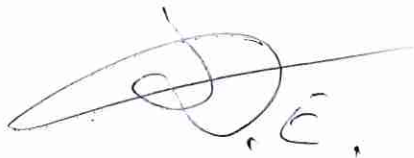
Il presente Contratto Collettivo di Lavoro disciplina in maniera unitaria e per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra le imprese che svolgono le attività di cui innanzi e il relativo personale dipendente.

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.

Le agenzie forniranno, altresì, a richiesta delle RSA/RSU, assistite dalle Segreterie Territoriali, di norma semestralmente, nei limiti dell'opportuna e necessaria riservatezza, informazioni sulle prospettive aziendali, di sviluppo anche in relazione ad investimenti aziendali e su eventuali programmi di investimenti tecnologici.

Le strutture sindacali verranno informate inoltre:

- sulla consistenza degli organici;
- sulle varie tipologie dei servizi;
- turnazione ed eventuale rotazione del personale tra i vari tipi di servizio;
- sulla organizzazione del lavoro e programmi ferie;
- su ristrutturazioni aziendali di particolare rilievo;
- prestazioni straordinarie e banca delle ore.

In assenza di strutture sindacali aziendali, le informazioni di cui ai precedenti punti verranno fornite alla Organizzazione Sindacale Territoriale.

Art. 4 - Rappresentanze Sindacali Aziendali

La Organizzazione Sindacale firmataria del presente C.C.N.L. si riserva di costituire nei luoghi di lavoro con più di 15 dipendenti le Rappresentanze Sindacali Aziendali così come previsto dalla Legge n. 300/70 e s.m.i. Per quanto non espressamente previsto dal presente C.C.N.L., in materia di attività sindacale, si rimanda alla Legge n. 300/70 e agli accordi interconfederali in materia.

Art. 5 - Rappresentanze Sindacali Unitarie

L'Organizzazione Sindacale firmataria del presente contratto collettivo, si dichiara disponibile alla costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie.

Altre organizzazioni potranno viceversa esercitare solamente il potere di iniziativa a presentare liste a condizione che ciascuna di esse raccolga almeno il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto e accetti espressamente e formalmente il contenuto del presente C.C.N.L. e dell'Accordo Interconfederale sulle Rappresentanze Sindacali Unitarie. Le procedure dovranno essere comunicate ai lavoratori e alla direzione aziendale e dovranno contenere la dichiarazione formale di intenti delle suddette Organizzazioni Sindacali per la elezione delle R.S.U. e la data in cui verrà insediata la commissione elettorale (comunque non oltre i 10 giorni lavorativi).

Art. 6 - Regolamento elettorale RSU

Alla costituzione della rappresentanza sindacale unitaria si procede mediante elezioni, tra liste concorrenti, a suffragio universale e a scrutinio segreto. Il numero di componenti della RSU sarà così articolato:

- a) nelle unità aziendali da 16 a 100 dipendenti 3 rappresentanti;
- b) nelle unità aziendali da 101 a 300 dipendenti 4 rappresentanti;
- c) nelle unità aziendali da 301 a 600 dipendenti 6 rappresentanti;
- d) nelle unità aziendali da 601 a 1200 dipendenti 12 rappresentanti.

Nelle aziende che occupano più di 1200 dipendenti, la RSU è incrementata di 2 rappresentanti ogni ulteriori 1000 dipendenti.

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

Art. 7 - Assemblea

Nelle aziende con più di 15 dipendenti, la RSA/RSU e la Organizzazioni Sindacale firmataria del presente C.C.N.L. 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 n. 300/70 e s.m.i. 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.

Art. 8 - Delegato Sindacale Aziendale (DSA)

Al fine di garantire la tutela degli interessi dei lavoratori dipendenti dalle aziende fino a quattordici dipendenti, l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente C.C.N.L. 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 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 9 - Permessi retribuiti per attività sindacale

I Componenti dei Direttivi Nazionali e Provinciali hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti, per partecipare alle riunioni degli Organi suddetti, nella misura massima sotto riportata:

- Per le aziende fino a 200 dipendenti tetto massimo 80 ore annue complessive per la organizzazione firmataria del presente C.C.N.L.
- Per le aziende oltre i 200 dipendenti tetto massimo 160 ore annue complessive per la organizzazione firmataria del presente C.C.N.L.

Hanno altresì diritto a n. 8 giornate di assenza/permessi non retribuiti, ai sensi dell'art. 24 della Legge n. 300/70 e s.m.i.

Art. 10 - Permessi retribuiti RSU/RSA

I componenti delle RSU/RSA hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti nella misura di 2 ore all'anno per ogni dipendente, nelle unità produttive che occupano fino a 200 unità. Per le unità produttive superiori alle 200 unità, i permessi saranno pari a 14 ore mensili.

TITOLO III

ENTI BILATERALI E ASSISTENZA CONTRATTUALE

Art. 11 - Ente Bilaterale ENBISIT

L'Ente Bilaterale ENBISIT (Ente Nazionale Bilaterale per la Sicurezza, Investigazioni e Tutela), costituito in data 28 gennaio 2011 in attuazione di quanto stabilito nel primo C.C.N.L. Servizi di Vigilanza, Investigazioni, Security, Safety e Ausiliari alla Sicurezza, è composto dalle sole associazioni costituenti di categoria di riferimento del settore, A.I.S.S. (Associazione Italiana Sicurezza Sussidiaria), e FEDERTERZIARIO (Federazione del Terziario, dei servizi, del Lavoro autonomo, della Piccola Impresa Industriale, Commerciale e Artigiana) nonché dalla Federazione UGL SICUREZZA CIVILE.

Lo stesso rappresenta la sede privilegiata per la regolazione del mercato del lavoro attraverso: la promozione di una occupazione regolare e di qualità; l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda; la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati; la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito; la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva; lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro; lo sviluppo di adeguati servizi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, socialità e welfare; la realizzazione di iniziative di carattere sociale, progettazione e gestione della formazione e qualificazione professionale; ogni altra attività o funzione ed iniziative assegnatagli dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento e quelle demandate allo stesso dalle Parti Sociali firmatarie del presente C.C.N.L.

L'ENBISIT potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti.

Tra i compiti attribuiti all'ENBISIT anche il rilascio della certificazione liberatoria, per la partecipazione agli appalti pubblici e privati, che comprovi la corretta ed integrale applicazione del C.C.N.L. e della contrattazione decentrata stipulata dalle parti sociali firmatarie del presente contratto.

L'ENBISIT è amministrato da un Consiglio Direttivo i cui membri sono nominati in misura paritetica dalle Organizzazioni dei Datori di lavoro da un lato e dalle Organizzazioni dei Lavoratori dall'altro.

L'ENBISIT ha istituito la Commissione Paritetica Nazionale che ha il compito di esaminare le controversie relative alla autentica e corretta interpretazione ed integrale applicazione del presente C.C.N.L., monitorare

10



l'utilizzo dei contratti di primo ingresso, accertare la puntuale erogazione della formazione, rilasciare pareri di conformità per l'assunzione di apprendisti.

Art. 12 - Finanziamento Ente Bilaterale ENBISIT

Al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale e di garantire la funzionalità di quanto disposto nel presente titolo, le quote contrattuali di servizio per il relativo finanziamento sono fissate nelle seguenti misure:

- una prima quota pari allo 1% a titolo di quota adesione, ripartita per lo 0,70% a carico del datore di lavoro e per lo 0,30% a carico del lavoratore, per le aziende fino a 250 dipendenti retribuiti mensilmente come media dell'anno precedente; per le aziende da 251 dipendenti in poi, la quota a carico dell'azienda sarà pari allo 0,40%;
- una seconda quota pari allo 1% a titolo di quota formazione ed altre attività istituzionali, ripartita per il 50% a carico del datore di lavoro e per il 50% a carico del lavoratore.

Entrambe le quote devono essere calcolate su paga base e contingenza per 12 mensilità. La quota di competenza del lavoratore deve essere mensilmente detratta dalla retribuzione netta, dopo avere effettuato le normali trattenute previdenziali e fiscali a carico del lavoratore. L'importo della quota deve essere indicato da apposita voce sul foglio paga. La quota di competenza del datore di lavoro non costituisce reddito per il lavoratore e pertanto non concorre alla formazione degli imponibili previdenziale e fiscale.

Il versamento delle quote è a carico del datore di lavoro, aderente alle associazioni datoriali stipulanti il presente contratto o che a qualsiasi titolo risulti applicare in concreto e continuativamente il contratto stesso ai propri dipendenti subordinati e ai lavoratori con rapporto di collaborazione.

Le suddette quote sono parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Il versamento dovrà essere effettuato mensilmente alle stesse scadenze previste per la riscossione dei contributi di previdenza e di assistenza sociale dovuti dai datori di lavoro all'Inps come stabilito dal D.M. 5 febbraio 1969 e successive modificazioni e integrazioni, compilando la Sezione "INPS" del modello F24, causale contributo "ESIT" (Risoluzione delle Agenzia delle Entrate del 1° giugno 2018 n. 41/E e Circolare dell'INPS n. 85 del 28/06/2018).

L'azienda che ometta il versamento mensile delle suddette quote è tenuta a corrispondere, un Elemento Distinto della Retribuzione (E.D.R.) d'importo pari al 15% della retribuzione lorda di paga base e contingenza e rientra nelle voci retributive di cui all'art. 72 del presente C.C.N.L. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "MANCATA ADESIONE ENBISIT". Tale importo deve essere assoggettato alla normale imposizione previdenziale e fiscale. Il versamento dell'elemento distinto della retribuzione non esonera il datore di lavoro dalla responsabilità verso il lavoratore per la perdita delle prestazioni erogate dall'ENBISIT.

L'ENBISIT, riscontrato il mancato pagamento delle quote, intimerà all'Azienda di sanare la morosità entro un termine di giorni 30, con PEC e/o raccomandata con r.r., e trascorso detto termine attiverà le procedure di recupero coatto, dando comunicazione alle parti sindacali e agli INL territorialmente competenti.

Le prestazioni dell'ENBISIT costituiscono parte integrante delle obbligazioni previste dal presente C.C.N.L. e di essi si è tenuto conto nella determinazione complessiva dei trattamenti dovuti al lavoratore, così come nella determinazione dei costi contrattuali.

L'azienda che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento dei contributi dovuti all'ENBISIT, dovrà garantire l'erogazione delle medesime prestazioni previste dall'Ente Bilaterale per i dipendenti subordinati e potrà essere ritenuto responsabile della perdita delle stesse. Sempre entro i limiti della prescrizione, permarrà l'obbligo di versare all'Ente i contributi arretrati che erano dovuti. Resta fermo che, qualora l'azienda non abbia regolarmente ottemperato all'iscrizione ed integralmente versato i contributi dovuti, nessuna prestazione sarà erogata dall'ENBISIT al lavoratore né all'azienda, mentre le prestazioni contrattualmente previste dovranno essere erogate direttamente dal datore di lavoro, con costi a suo carico. Per tutti coloro che applicano il presente C.C.N.L. i versamenti obbligatori ed i contributi dovuti, nonché le relative prestazioni, concorrono alla determinazione del trattamento economico complessivo dei lavoratori e nella determinazione dei costi contrattualmente concordati.

Le Parti, nel confermare l'importanza che la bilateralità riveste sia nello sviluppo di un efficace sistema di relazioni industriali che nel rispetto delle norme di legge oltreché delle finalità da queste previste, concordano che quanto previsto dal C.C.N.L. in materia di bilateralità, rappresenta parte integrante del trattamento economico-normativo previsto nel presente C.C.N.L. e che, pertanto, deve essere applicato da tutte le imprese, anche non aderenti al sistema associativo dei servizi di vigilanza, investigazioni, security, safety e ausiliari alla sicurezza.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a stylized signature, a signature that appears to be 'DE', a signature with the number '11' written above it, and two more distinct signatures. The ink is dark and the handwriting is cursive.

Art. 13 - Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa

Le parti, concordando di prevedere, a far data dall'attivazione del costituendo Fondo di Assistenza Sanitaria ai sensi del D. Lgs. 314/1997 e s.m.i, una forma di assistenza sanitaria integrativa in favore dei lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L.

Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2025 saranno iscritti al Fondo di Assistenza Sanitaria tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno e a tempo parziale con orario minimo di 20 ore settimanali (esclusi i lavoratori a chiamata che non percepiscono indennità di disponibilità), nonché i lavoratori a tempo determinato con contratto di durata non inferiore a 6 mesi, sulla base della specifica regolamentazione definita ai commi successivi.

La contribuzione al Fondo, che ne curerà la riscossione ai sensi del redigendo regolamento, è stabilita, per ciascun iscritto, in € 12,00 di cui € 10,00 a carico del datore di lavoro e € 2,00 a carico del lavoratore. I contributi devono essere versati al Fondo di Assistenza Sanitaria con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

Con decorrenza dal mese successivo alla data di costituzione del Fondo di Assistenza Sanitaria l'azienda che ometterà il versamento delle quote a titolo di assistenza sanitaria sarà tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari a € 16,00 contribuzione prevista per il costituendo Fondo di Assistenza Sanitaria, da corrispondere per 13 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno specificatamente atto che, nella determinazione della parte normativa/economica della presente Disciplina Contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi previsti per il finanziamento del Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa. Il trattamento economico complessivo, risulta, pertanto, comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico. Il contributo, che verrà quantificato al momento della costituzione, deve ritenersi sostitutivo ed assume, pertanto, valenza normativa ed economica per tutti coloro che applicano il presente C.C.N.L.

Le parti si incontreranno per istituire una Commissione Bilaterale per definire lo Statuto ed il regolamento del Fondo stesso.

Art. 14 - Fondo interprofessionale per la formazione continua

Le Parti individuano in FondItalia (Fondo Paritetico Interprofessionale per la Formazione Continua), istituito ai sensi dell'art. 118 della Legge n. 388/2000, il Fondo cui le imprese faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

Art. 15 - Contributo Assistenza Contrattuale

Al fine di garantire il funzionamento della concertazione nazionale e di rendere esplicita la rappresentanza a livello territoriale, le aziende che applicano il presente C.C.N.L., con decorrenza 1/1/2025, dovranno versare alle associazioni datoriali firmatarie del contratto, una quota pari a 0,20% di cui 0,10% a carico del datore di lavoro e 0,10% a carico del lavoratore, da calcolarsi per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda e per 12 mensilità e saranno riscossi attraverso l'INPS ai sensi della Legge n. 311/73. Il pagamento avverrà utilizzando il codice INPS W462. Il contributo di assistenza contrattuale ha natura obbligatoria e l'azienda che ne omette il versamento non può avvalersi del presente C.C.N.L.

TITOLO IV

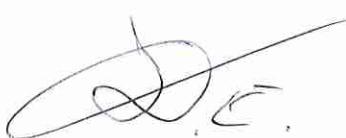
CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Art. 16 - Contrattazione aziendale

Le Parti stipulanti concordano di disciplinare con la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro:

1. la contrattazione di I livello: contratto nazionale di settore;
2. la contrattazione di II livello: contratto integrativo regionale, provinciale, aziendale.

La contrattazione collettiva di I livello riconosce alle aziende il diritto di poter impostare la propria attività sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro, che si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente contratto, garantendo ai dipendenti i trattamenti economici così come dettato dall'art. 36 della Costituzione.



In conformità all'intesa Governo - Parti Sociali del 22 gennaio 2009 ed in linea con gli orientamenti (art. 8 Legge n. 148/2011) nonché con gli indirizzi delle attuali relazioni industriali, le Parti firmatarie del presente C.C.N.L. intendono sostenere lo sviluppo della cosiddetta contrattazione di prossimità, quale strumento efficace e diretto, per il sostegno, la promozione dei diritti e doveri dei lavoratori. Detto strumento consente, infatti, una contrattazione più coerente con le specifiche contingenze aziendali nonché con il contesto socio-economico territoriale in cui l'azienda si trova ad operare.

La contrattazione collettiva territoriale sarà svolta in sede regionale, provinciale o aziendale. Essa riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente C.C.N.L., diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.

La contrattazione collettiva territoriale o aziendale può derogare a quanto stabilito dal C.C.N.L. mediante la sottoscrizione dei cosiddetti "contratti di prossimità" e/o "accordi aziendali" previa comunicazione preventiva da inviare all'Ente Bilaterale ENBISIT; gli stessi potranno essere sottoscritti a livello regionale, provinciale, zonale o aziendale secondo quanto previsto dal concordato disposto dall'art. 8 della Legge n. 148/2011 di conversione del D.L. n. 138/2011, dall'Accordo Interconfederale del 28/06/2011 e dal presente C.C.N.L.; detti "contratti di prossimità" potranno essere adottati dalle aziende tramite sottoscrizione di un verbale di recepimento aziendale siglato dall'Associazione Datoriale Territoriale, dall'Organizzazione Sindacale Territoriale, dall'Azienda e dalla Rappresentanza Sindacale. Detti accordi potranno essere sottoscritti al fine di raggiungere una delle seguenti finalità, e comunque in tutti quei casi specificati dal concordato disposto dall'art. 8 della Legge n. 148/2011 di conversione del D.L. n. 138/2011, dall'Accordo Interconfederale del 28/06/2011:

- maggiore occupazione;
- qualità dei contratti di lavoro;
- emersione del lavoro irregolare;
- incrementi di competitività e salari;
- gestione di crisi occupazionali;
- investimenti;
- avvio di nuove attività.

Le intese potranno riguardare anche l'organizzazione del lavoro e della produzione ed in particolare:

- gli impianti audiovisivi e l'introduzione di nuove tecnologie;
- le mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;
- i contratti a termine, i contratti a lavoro ridotto, modulato o flessibile, il regime della solidarietà negli appalti e i casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- la disciplina dell'orario di lavoro;
- qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle della classificazione del presente contratto;
- smart working;
- definizioni di meccanismi volti ad agevolare l'inserimento di giovani e donne nel mercato del lavoro;
- percentuale di lavoratori a tempo determinato e somministrati;
- modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e le partite IVA;
- la trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e le conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento.

È sempre facoltà del datore di lavoro di concerto con i dipendenti, assistiti come per legge, definire degli accordi di secondo livello (aziendali) che migliorino le condizioni economiche e lavorative dei dipendenti o di alcune categorie degli stessi.

TITOLO V

TUTELA E GARANZIE – PARI OPPORTUNITÀ – SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 17 - 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.



13

Art. 18 - Pari Opportunità

In armonia con quanto previsto dalle disposizioni legislative europee e nazionali in tema di parità di genere, le Parti convengono sull'opportunità di realizzare interventi che favoriscano le pari opportunità nel lavoro. A tal fine le Parti si impegnano ad avviare percorsi di studio e di ricerca finalizzati alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) volte alla effettiva realizzazione della parità di genere.

In tale contesto le Parti convengono di dare piena attuazione alla normativa vigente a partire da quanto previsto dal Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, come modificato da ultimo dalla Legge 5 novembre 2021, n. 162 e dalla Direttiva UE 2023/970 del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro di pari valore, attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione istituendo, nelle imprese con più di cinquanta dipendenti, una figura di rappresentanza nominata congiuntamente dalle organizzazioni sindacali, su indicazione delle lavoratrici e dei lavoratori, specializzata in questioni di genere, denominata Garante della Parità, con compiti di intervento presso i datori di lavoro al fine di garantire che tutte le persone che lavorano in azienda possano godere delle medesime opportunità, anche dal punto di vista salariale, di superare qualsiasi pregiudizio dovuto alle eventuali diversità e di favorire l'inclusione di tutte le lavoratrici e i lavoratori.

Art. 19 – Contrasto alle violenze e molestie nei luoghi di lavoro

Le Parti ritengono inaccettabile ogni atto che si configuri come molestia o violenza nel luogo del lavoro e si impegnano ad adottare misure adeguate nei confronti di chi o di coloro che le hanno poste in essere.

Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo. Questa è la ragione per cui le molestie sono ritenute inaccettabili.

Le Parti condannano tali comportamenti in tutte le loro forme e ritengono sia interesse reciproco affrontare con serietà questa problematica, spesso foriera di gravi implicazioni sociali.

Per "violenza e molestie" nel mondo del lavoro si intende, ai sensi e per gli effetti della Legge n. 4/2021, quell'"insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico e include la violenza e le molestie di genere e cioè la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie".

Queste differenti forme di molestie possono presentarsi sul luogo di lavoro; possono essere di natura verbale, fisica, psicologica e/o sessuale e costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio i clienti, e può variare da casi di semplice mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono intervento delle pubbliche autorità.

È interesse di tutte le Parti firmatarie il presente C.C.N.L. agire in caso di segnalazione o denuncia di molestia o violenza con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno.

Le Parti condividono appieno i principi espressi nella Legge n. 4/2021 nonché quanto previsto nel Codice delle Pari Opportunità, di cui al D. Lgs. n. 198/2006, ove si precisa come obbligo del datore di lavoro quello di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei dipendenti, oltreché il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori.

Inoltre, nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso e i casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo. Tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità; i casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate e si farà attenzione al rischio della formulazione di accuse strumentali e false, che qualora accertate, potranno essere sanzionate ai sensi di quanto stabilito dal codice disciplinare del presente contratto.

Qualora venga accertato che si siano verificate delle molestie o violenze, occorre che l'impresa adotti misure adeguate, anche di natura sanzionatoria, nei confronti di chi o coloro che le hanno poste in essere. Le vittime riceveranno sostegno e verrà loro garantito il divieto di licenziamento di cui all'articolo 26, commi 3 bis e 3 ter, del D. Lgs. n. 196/2006, così come modificato dall'articolo 1, comma 218, Legge n. 205/2017 e, se necessario, verranno inserite in un percorso di reinserimento.

Le Parti concordano di individuare iniziative, di natura informativa e formativa, volte a contrastare, prevenire e non tollerare comportamenti discriminatori basati sulla diversità e in particolare violenze o molestie nei luoghi di lavoro, affinché venga garantito il rispetto della dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali basate sui principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

 14

Nei programmi di formazione e informazione del personale, le singole imprese potranno includere tematiche specifiche inerenti a comportamenti e condotte responsabili ispirate a principi di legalità, trasparenza, correttezza e indipendenza dei rapporti. Ciò al fine di diffondere una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco a tutti i livelli gerarchici dell'organizzazione qualsiasi essa sia, nonché condividere con i lavoratori gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

Potranno essere predisposti, a cura delle aziende, specifici interventi formativi, da condividersi con le RSU/RSA e/o le OO.SS. territoriali, da realizzare anche attraverso i Fondi Interprofessionali, in materia di tutela della libertà e della dignità della persona, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie e promuovere specifici interventi volti a diffondere la cultura del rispetto della persona.

Ove opportuno, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere, ad esempio, da parte di clienti.

Le Parti si impegnano infine a valutare nell'arco di vigenza del presente C.C.N.L. la condivisione di ulteriori strumenti e idonee iniziative di sensibilizzazione verso lavoratori e clienti a contrasto di questi fenomeni.

Art. 20 - Salubrità degli ambienti di lavoro

Le Parti convengono che un ambiente di lavoro sicuro è essenziale sia per i dipendenti che per i datori di lavoro ed è altresì un diritto riconosciuto dalla legge.

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 e in generale per la tutela dell'integrità personale.

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.

Art. 21 - 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.

Art. 22 - Mobbing

Le Parti stipulanti il presente C.C.N.L. 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.

Art. 23 - Sicurezza sui luoghi di lavoro – premessa e richiami normativi

Le Parti stipulanti il presente C.C.N.L. 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.

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

Art. 24 - 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. n. 81/2008 e s.m.i. 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. Ai RLS verranno riconosciute le tutele di cui alla Legge n. 300/70 per i rappresentanti sindacali.

Art. 25 - Disposizioni finali

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

TITOLO VI **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

Art. 26 - Declaratoria

Negli ultimi anni il comparto della sicurezza non armata è stato oggetto di contrattazioni e regolamentazioni su vari fronti, creando un ampio scenario di inquadramenti.

Al fine di fornire un chiarimento applicativo e nell'ottica di favorire una maggiore flessibilità di impiego del personale, si propone di attivare delle sezioni specifiche di declaratoria articolate nelle seguenti quattro aree, cui corrispondono differenti livelli di conoscenze, capacità, abilità, competenze professionali, responsabilità e autonomia:

AREA 1 – Servizi Ausiliari alla Sicurezza - Accoglienza - Monitoraggio Aree (non regolamentate);

AREA 2 – Servizi Investigativi - Servizi di Controllo Attività di Intrattenimento e Spettacolo - Steward per Eventi Sportivi Calcistici;

AREA 3 – Steward e Hostess congressuali o fieristici;

AREA 4 – Safety - Servizi Antincendio, Primo Soccorso (intervento) e Gestione Emergenze.

Queste quattro aree corrispondono a servizi omogenei che richiedono competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, anche in maniera organica, con equivalenza e fungibilità di mansioni appartenenti allo stesso livello, anche se appartenenti ad aree differenti, sempre che la mansione non richieda competenze qualificate e/o certificate, ed esigibilità delle stesse in relazione alle esigenze dell'organizzazione del lavoro; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nelle tabelle di seguito riportate che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.

AREA 1

Servizi Ausiliari alla Sicurezza - Accoglienza - Monitoraggio Aree (non regolamentate)

Quadri	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: - Quadri addetti ad attività di coordinamento.
Primo Livello	Lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale o con responsabilità di direzione esecutiva, quali: - Capo Servizio – amministrativo – commerciale – organizzativo/tecnico. - Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.
Secondo Livello	Lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi con funzioni di coordinamento e controllo, quali: - Capo ufficio. - Contabile con mansioni di concetto. - Responsabile coordinamento servizi esterni. - Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.
Terzo Livello	Lavoratori che svolgono lavori di concetto o che comportano particolari conoscenze tecniche e adeguata esperienza, quali: - Redattori rapporti informativi in autonomia. - Coordinatore servizi esterni. - Coordinatore dei capo servizio degli operatori - Supervisore strutturale addetti con poteri di organizzazione del servizio. - Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.
Quarto Livello	Lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e abilitati a lavori che richiedono conoscenze e capacità tecnico-pratiche, quali: - Redattori rapporti informativi su schemi prestabiliti. - Impiegato amministrativo e contabile. - Addetto al servizio meccanografico.

	- Caposervizio operatori - Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.
Quinto Livello	Lavoratori che eseguono lavori qualificati con normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico pratiche, quali: - Addetto ai servizi di segreteria con mansioni di preparatore di commissioni e fatture. - Addetto all'attività di Safety. - Addetto ai servizi di segreteria. - Operatore Gestione Flusso e Deflusso di persone e di materiali. - Addetto ai servizi di accoglienza / Receptionist / Centralinista. - Guardiania 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 al controllo attestati d'ingresso e/o viaggio. - Addetto alle attività tecnico-organizzative per la custodia, guardiania e rispetto delle regole per la fruizione di luoghi e strutture. - Addetto ai servizi di conteggio di valori. - 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. - Addetto al servizio di controllo con apparecchiature video a raggi x, metaldetector e/o similari, comunque nel rispetto delle normative vigenti. - Addetti a servizi esterni per disbrigo commissioni ordinarie. - 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; - Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.
Livello 61 (Sesto Ingresso)	Appartengono a questo livello: - I lavoratori con Mansioni del 5° Livello dal 1° al 12° mese di servizio effettivamente prestato, a seguito della prima assunzione nel livello di inquadramento e per le mansioni richieste e avendo inviato la comunicazione a ENBISIT come da art. 76, assunti dopo l'entrata in vigore del presente accordo, che svolgono mansioni con riferimento alle caratteristiche operative e organizzative aziendali. - Con contrattazione di secondo livello, i lavoratori con Mansioni del 5° Livello dal 13° al 24° mese di servizio effettivamente prestato, a seguito della prima assunzione nel livello di inquadramento e per le mansioni richieste e avendo inviato la comunicazione a ENBISIT come da art. 76, assunti dopo l'entrata in vigore del presente accordo che svolgono mansioni con riferimento alle caratteristiche operative e organizzative aziendali. - Lavoratori che eseguono lavori qualificati con basilari conoscenze e capacità tecnico pratiche semplici.

AREA 2

Servizi Investigativi - Servizi di Controllo Attività di Intrattenimento e Spettacolo - Steward per Eventi Sportivi Calcistici

Quadri	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: - Investigatore munito di licenza. - Quadri addetti ad attività di coordinamento.
Primo Livello	Lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale o con responsabilità di direzione esecutiva, quali: - Capo Servizio – amministrativo – commerciale – organizzativo/tecnico. - Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.
Secondo Livello	Lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi con funzioni di coordinamento e controllo, quali: - Capo ufficio. - Contabile con mansioni di concetto. - Addetto alle investigazioni dopo 3 anni nel livello terzo. - Responsabile coordinamento servizi esterni. - Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.
Terzo Livello	Lavoratori che svolgono lavori di concetto o che comportano particolari conoscenze tecniche e adeguata esperienza, quali: - Redattori rapporti informativi in autonomia. - Coordinatore servizi esterni. - Coordinatore dei capo servizio - Addetto alle investigazioni con compiti di compilazione/redazione documentazione procedurale. - Supervisore strutturale addetti controllo attività con poteri di organizzazione del servizio. - Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.
Quarto Livello	Lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e abilitati a lavori che richiedono conoscenze e capacità tecnico-pratiche, quali: - Addetto alle investigazioni, (osservazioni e raccolta prove). - Redattori rapporti informativi su schemi prestabiliti. - Impiegato amministrativo e contabile. - Addetto al servizio meccanografico. - Caposervizio addetti servizio di controllo delle attività di intrattenimento e di spettacolo. - Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.
Quinto Livello	Lavoratori che eseguono lavori qualificati con normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico pratiche, quali: - Addetto ai servizi di segreteria con mansioni di preparatore di commissioni e fatture. - 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; • addetto servizio di controllo delle attività di intrattenimento e di spettacolo; • addetto al controllo attestati d'ingresso e/o viaggio; • addetto ai servizi di conteggio di valori; • 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; • addetto al servizio di controllo con apparecchiature video a raggi x, metaldetector e/o similari, comunque nel rispetto delle normative vigenti; - Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.
Livello 61 (Sesto Ingresso)	Appartengono a questo livello: - I lavoratori con Mansioni del 5° Livello dal 1° al 12° mese di servizio effettivamente prestato, a seguito della prima assunzione nel livello di inquadramento e per le mansioni richieste e avendo inviato la comunicazione a ENBISIT come da art. 76, assunti dopo l'entrata in vigore del presente accordo che svolgono mansioni con riferimento alle caratteristiche operative e organizzative aziendali. - Con contrattazione di secondo livello, i lavoratori con Mansioni del 5° Livello dal 13° al 24° mese di servizio effettivamente prestato, a seguito della prima assunzione nel livello di inquadramento e per le mansioni richieste e avendo inviato la comunicazione a ENBISIT come da art. 76, assunti dopo l'entrata in vigore del presente accordo, che svolgono mansioni con riferimento alle caratteristiche operative e organizzative aziendali. - Lavoratori che eseguono lavori qualificati con basilari conoscenze e capacità tecnico pratiche semplici.

AREA 3

Steward e Hostess congressuali o fieristici

Quadri	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: - Investigatore munito di licenza. - Quadri addetti ad attività di coordinamento.
Primo Livello	Lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale o con responsabilità di direzione esecutiva, quali: - Capo Servizio – amministrativo – commerciale – organizzativo/tecnico. - Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.
Secondo Livello	Lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi con funzioni di coordinamento e controllo, quali: - Capo ufficio. - Contabile con mansioni di concetto. - Responsabile coordinamento servizi esterni. - Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.
Terzo Livello	Lavoratori che svolgono lavori di concetto o che comportano particolari conoscenze tecniche e adeguata esperienza, quali: - Redattori rapporti informativi in autonomia. - Coordinatore servizi esterni. - Supervisore strutturale addetti controllo attività con poteri di organizzazione del servizio. - Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.
Quarto Livello	Lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e abilitati a lavori che richiedono conoscenze e capacità tecnico-pratiche, quali: - Impiegato amministrativo e contabile. - Addetto al servizio meccanografico. - Capo squadra. - Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.
Quinto Livello	Lavoratori che eseguono lavori qualificati con normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico pratiche, quali: - Addetto ai servizi di segreteria con mansioni di preparatore di commissioni e fatture. - Operatore Gestione Flusso e Deflusso di persone e di materiali. - Addetto ai servizi di accoglienza / Receptionist / Centralinista. - Steward e Hostess. - Addetto all'attività di Safety. - Addetto al controllo attestati d'ingresso e/o viaggio. - Addetto al servizio informazioni, istruzioni struttura e accompagnamento interno. - Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.
Livello 61 (Sesto Ingresso)	Appartengono a questo livello: - I lavoratori con Mansioni del 5° Livello dal 1° al 12° mese di servizio effettivamente prestato, a seguito della prima assunzione nel livello di inquadramento e per le mansioni richieste e avendo inviato la comunicazione a ENBISIT come da art. 76, assunti dopo l'entrata in vigore del presente accordo che svolgono mansioni con riferimento alle caratteristiche operative e organizzative aziendali. - Con contrattazione di secondo livello, i lavoratori con Mansioni del 5° Livello dal 13° al 24° mese di servizio effettivamente prestato, a seguito della prima assunzione nel livello di inquadramento e per le mansioni richieste e avendo inviato la comunicazione a ENBISIT come da art. 76, assunti dopo l'entrata in vigore del presente accordo, che svolgono mansioni con riferimento alle caratteristiche operative e organizzative aziendali. - Lavoratori che eseguono lavori qualificati con basilari conoscenze e capacità tecnico pratiche semplici.

AREA 4**Safety: Servizi Antincendio, Primo Soccorso (intervento) e Gestione Emergenze**

Quadri	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: - Quadri addetti ad attività di coordinamento.
Primo Livello	Lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale o con responsabilità di direzione esecutiva, quali: - Ispettore Generale – Direzione Generale organizzativo/tecnico. - Specialista controllo sicurezza - Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.
Secondo Livello	Lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi con funzioni di coordinamento e controllo, quali: - Responsabile Settore coordinamento servizi esterni. - Capo Area - Ispettore servizio tecnico guarda-fuochi. - Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.
Terzo Livello	Lavoratori che svolgono lavori di concetto o che comportano particolari conoscenze tecniche e adeguata esperienza, quali: - Redattori rapporti informativi in autonomia. - Coordinatore servizi esterni. - Coordinatore dei capo servizio - Supervisore strutturale con poteri di organizzazione del servizio. - Capo reparto tecnico guarda-fuochi. - Coordinatore dei servizi antincendio, primo soccorso (INTERVENTO) e gestione emergenze > 50 addetti. - Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.
Quarto Livello	Lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e abilitati a lavori che richiedono conoscenze e capacità tecnico-pratiche, quali: - Redattori rapporti informativi su schemi prestabiliti. - Coordinatore dei servizi antincendio, primo soccorso (INTERVENTO) e gestione emergenze fino a 50 addetti. - Soccorritore aeroportuale (art. 6 DM 06/08/2014). - Capo turno Guardia ai fuochi. - Capo barca Guardia ai fuochi imbarcato. - Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.
Quinto Livello	Lavoratori che eseguono lavori qualificati con normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico pratiche, quali: - Caposquadra servizio antincendio, primo soccorso e gestione emergenze. - Addetto antincendio su elisuperfici e aviosuperfici (art. 9 DM. 06/08/2014). - Guardia fuochi. - Guardia ai fuochi imbarcato. - Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione. Dal 01/01/2025: - Addetto all'attività di Safety. - Addetto al servizio antincendio, primo soccorso e gestione emergenze livello 3 con idoneità tecnica (art. 3 DL 512/96). - Addetto al servizio antincendio e gestione emergenze livello 3 con idoneità tecnica (art. 3 DL 512/96). - Addetto al servizio di primo soccorso. - Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.
Livello 61 (Sesto Ingresso)	Appartengono a questo livello: - Fino al 31/12/2024 i lavoratori di cui al livello 6 del C.C.N.L. 2017 con qualunque tipologia di attestato di idoneità antincendio. - I lavoratori con Mansioni del 5° Livello dal 1° al 12° mese di servizio effettivamente prestato, a seguito della prima assunzione nel livello di inquadramento e per le mansioni richieste e avendo inviato la comunicazione a ENBISIT come da art. 76, assunti dopo l'entrata in vigore del presente accordo che svolgono mansioni con riferimento alle caratteristiche operative e organizzative aziendali. - Con contrattazione di secondo livello, i lavoratori con Mansioni del 5° Livello dal 13° al 24° mese di servizio effettivamente prestato, a seguito della prima assunzione nel livello di inquadramento e per le mansioni richieste e avendo inviato la comunicazione a ENBISIT come da art. 76, assunti dopo l'entrata in vigore del presente accordo, che svolgono mansioni con riferimento alle caratteristiche operative e organizzative aziendali. - I Lavoratori che eseguono lavori qualificati con basilari conoscenze e capacità tecnico pratiche semplici.

Per consentire il miglioramento delle condizioni individuali di lavoro, anche collegate alla formazione, per necessità tecniche e per permettere al lavoratore una crescita professionale in grado di accompagnarlo nella carriera interna, stabilizzandone l'occupazione, nonché per consentire all'azienda di rendere efficiente la gestione delle risorse umane, le Parti concordano che il lavoratore, occasionalmente rispetto alla mansione primaria di assunzione, possa svolgere mansioni, nelle altre Aree del presente C.C.N.L., ancorché per livello parametrico differente, senza che ciò determini passaggio automatico al livello superiore di inquadramento. La mansione temporanea al livello superiore, verrà retribuita per periodo, giorno e ora secondo quanto prestabilito al medesimo livello nel tabellare di cui agli articoli 72 e 74 del presente C.C.N.L.

I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili, consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo che si caratterizzano per specificità nell'ambito di applicazione del C.C.N.L.

Qualora, per esercitare determinate attività siano richieste specifiche autorizzazioni e/o abilitazioni, è convenuto che l'esercizio di tali attività e l'inquadramento nel livello corrispondente avverrà a condizione che il lavoratore sia in possesso dei requisiti previsti.

Art. 27 - Anzianità e Scala Parametricale

Gli scatti di anzianità sono aumenti retributivi che maturano periodicamente in funzione dell'anzianità di servizio presso la stessa azienda, con l'obiettivo di premiare la crescita professionale acquisita dalla/dal lavoratrice/lavoratore negli anni.

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, il personale ha diritto fino a sei scatti triennali.

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 alle decorrenze di cui alla scala parametricale sotto riportata. La scala parametricale è una tabella che attribuisce a ciascun inquadramento un valore (parametro) a partire dal parametro 100 avendo quale riferimento base della parametrizzazione il quinto e sesto livello, così da valorizzare le professionalità elevate.

Gli scatti di anzianità maturano anche durante i congedi parentali.

Lo scatto di anzianità si applica dopo 36 mesi dalla data di assunzione con il presente C.C.N.L.

Per i lavoratori attualmente assunti restano acquisiti gli scatti già maturati e maturerà lo scatto successivo secondo le modalità precedenti.

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 triennio.

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.

Per le attività di Safety (Servizi Antincendio, Primo Soccorso (intervento) e Gestione Emergenze), mantenendo la tempistica degli scatti sopra descritta, verrà riconosciuto uno scatto pari al 3% della retribuzione per un totale massimo di 5 scatti totali.

SCALA PARAMETRALE

<i>Inquadramento</i>	Quadri	1° Livello	2° Livello	3° Livello	4° Livello	5° Livello	6° Livello
<i>Scala Parametricale</i>	106%	104%	102%	100%	98%	96%	94%
<i>Dal 01/01/2026</i>	€ 42,40	€ 41,60	€ 40,80	€ 40,00	€ 39,20	€ 38,40	€ 37,60

<i>Decorrenza</i>	Dal 01/01/2026
<i>Importo</i>	€ 40,00

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

Art. 28 - Premessa

Nel presente titolo trovano luogo alcuni tra i principali istituti previsti dalla normativa vigente, con particolare riferimento alle soluzioni contrattuali che garantiscono al contempo maggiore flessibilità strutturale e organizzativa all'azienda e migliori occasioni di occupazione per i 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 C.C.N.L.

Art. 29 - Richiami normativi

Nel presente titolo trovano posto alcuni tra i principali istituti previsti da vigenti disposizioni normative in quanto non derogati o abrogati e tutt'ora applicabili.

Art. 30 - Lavoro intermittente o a chiamata

Vista la tipologia specifica di settore competente al presente C.C.N.L., soggetta ad incarichi temporali, saltuari ed episodici di varia durata ed a richieste in occasioni di eventi, manifestazioni, concerti e fiere, al fine di incentivare l'occupazione, viene prevista l'opportunità di utilizzo del lavoro a chiamata o intermittente (*job on call*), sia a tempo determinato che indeterminato, senza limiti di età, con o senza indennità di disponibilità, per tutte le qualifiche e mansioni indicate nella declaratoria dei livelli di inquadramento dal Quarto al Sesto di cui all'art. 26 del C.C.N.L.

Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

- a) durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto a norma dell'art. 13 del D. Lgs. n. 81/2015;
- b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- d) forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché modalità di rilevazione della prestazione;
- e) tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità ove prevista;
- f) misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Il Contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore, per un periodo complessivamente non superiore a 400 (quattrocento) giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 (tre) anni solari. Al raggiungimento delle 400 (quattrocento) giornate, il rapporto di lavoro deve essere obbligatoriamente cessato o sostituito con un nuovo contratto di lavoro.

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

Per quanto riguarda la disponibilità nel contratto di lavoro intermittente o a chiamata, occorre effettuare la seguente distinzione:

- Lavoro intermittente con pattuizione dell'obbligo di disponibilità: il lavoratore si obbliga a restare a disposizione del datore di lavoro, a tempo indeterminato o determinato, per effettuare prestazioni lavorative alla chiamata del datore di lavoro. In tale ipotesi il lavoratore riceverà una indennità di disponibilità, nella misura pari al 20% della retribuzione mensile calcolata sulla base della paga contrattuale del C.C.N.L. in proporzione alle giornate lavorate. In ogni caso si tiene conto di quanto previsto dal DM 10 Marzo 2004 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Tale indennità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo (art. 16 D. Lgs. n. 81/2015). Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare la risoluzione del contratto e la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto.

In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro, e, comunque, non oltre le 48 (quarantotto) ore dall'inizio del servizio commissionato, specificandone la prevedibile durata con le modalità di cui all'art. 84 del presente C.C.N.L. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità. Il lavoratore impegnato in un contratto con obbligo di disponibilità, ha diritto all'indennità di malattia e di maternità sia nel caso in cui gli eventi si verifichino durante la chiamata, che nel caso in cui si verifichino durante la fase della disponibilità. Il discrimine sta nell'aspetto economico. Se la malattia cade nel periodo di lavoro, al lavoratore spetta l'indennità calcolata sulla base della retribuzione percepita durante lo svolgimento dell'orario di lavoro, mentre se cade nel periodo di disponibilità, l'indennità a carico Inps sarà calcolata su quanto percepito a titolo di indennità di disponibilità.

- Lavoro intermittente senza obbligo di disponibilità: il lavoratore non si impegna contrattualmente ad accettare la chiamata del datore di lavoro, pertanto non ha diritto all'indennità ma ha diritto soltanto alla retribuzione per il lavoro effettivamente prestato. Il lavoratore che non ha l'obbligo di risposta alla chiamata ha diritto alle prestazioni di malattia e maternità solo durante i periodi nei quali viene chiamato a svolgere attività lavorativa. In tali casi il diritto all'indennità di malattia si estingue al momento della cessazione dell'attività lavorativa, mentre l'indennità per il congedo di maternità è corrisposta per tutta la durata dell'evento, purché lo stesso abbia inizio durante la chiamata o entro 60 giorni dall'ultimo giorno lavorato.

Il trattamento previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e

delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia e infortunio, congedo di maternità e parentale.

Ai fini INAIL, al lavoratore intermittente è garantito l'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro al pari degli altri lavoratori. Il premio è calcolato considerando sia la retribuzione erogata per le ore di lavoro effettivamente prestato, sia per le somme corrisposte a titolo di indennità di disponibilità per il loro ammontare effettivo.

Per il calcolo dell'indennità per inabilità temporanea assoluta, la rendita diretta per inabilità permanente e la rendita ai superstiti verranno computate solo le somme percepite a titolo di retribuzione per l'attività lavorativa effettivamente prestata. Mentre le somme percepite a titolo di indennità di disponibilità non possono essere considerate utili, in quanto corrisposte in periodi in cui il lavoratore intermittente non presta di fatto alcuna attività.

Durante il congedo parentale, vengono indennizzate nella misura del 30% della retribuzione che il lavoratore percepirebbe qualora non si astenesse.

Art. 31 - Lavoro somministrato

Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

In relazione a quanto disposto dal D. Lgs. n. 81/2015 e s.m.i. le parti stabiliscono che il ricorso alla somministrazione a tempo determinato è consentito nelle seguenti ipotesi:

1. punte di attività connesse ad esigenze di mercato derivanti dalla acquisizione di nuovi lavori;
2. esecuzione di opere e di lavorazioni, definite e predeterminate nel tempo, che non possano essere attuate ricorrendo al normale personale occupato;
3. impiego di professionalità diverse o che rivestano carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate, purché in relazione alla specializzazione dell'impresa;
4. impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale;
5. sostituzione di lavoratori assenti, comprese le ipotesi di assenza per periodi di ferie non programmati, per lavoratori in aspettativa, in congedo o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate ovvero che partecipino a corsi di formazione;
6. sostituzioni in caso di risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso, per un periodo massimo di 2 mesi utile alla ricerca di personale idoneo alla mansione;
7. per fronteggiare punte di più intensa attività anche legate alla vocazione prevalentemente turistica o a determinati periodi di intensificazione delle attività per cui l'azienda opera.

Il ricorso al lavoro temporaneo è sempre vietato nelle seguenti ipotesi:

1. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
2. presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della Legge n. 223/1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce in contratto di somministrazione;
3. da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi prevista dal D. Lgs. n. 81/2008 s.m.i.;
4. per l'esecuzione di lavori che espongono ad agenti cancerogeni di cui al D. Lgs. n. 81/2008 s.m.i..

I prestatori di lavoro impiegati ai sensi della vigente normativa in materia di somministrazione a tempo indeterminato non potranno superare il 30% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 31 dicembre dell'anno precedente la stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

In ogni caso, complessivamente i lavoratori in somministrazione, a tempo determinato ed i lavoratori assunti con contratto a termine, non potranno superare la misura del 70% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Nel caso di inizio dell'attività lavorativa nel corso dell'anno solare, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro.

È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della Legge n. 223/1991, di soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del Regolamento UE 651/2014, come recepiti dal decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Per quanto non espressamente previsto valgono le norme di legge e i regolamenti vigenti.

Il contratto di somministrazione di lavoro deve essere stipulato in forma scritta e contenere le seguenti indicazioni:

- a. gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b. il numero di lavoratori da somministrare;
- c. l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore somministrato e le misure di prevenzione adottate;
- d. la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
- e. le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi;
- f. il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo applicato ai lavoratori.

Indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, la durata dei rapporti di lavoro in somministrazione a tempo determinato, intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore e conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, non può superare complessivamente i 24 mesi ed i contratti non potranno essere prorogati più di 4 volte.

Art. 32 - Collaborazioni coordinate

In applicazione dell'art. 2 del D. Lgs. n. 81/2015, i contratti di collaborazione potranno essere stipulati solo con operatori coordinati, ma non organizzati dai preponenti ed operanti in libertà di orario e di luogo di svolgimento del lavoro, in ragione di particolari esigenze produttive e organizzative.

Sono, comunque, considerate originariamente lecite e, quindi, escluse dalla presunzione di subordinazione anche in presenza degli indici di subordinazione, la seguente tipologia di collaborazione:

- collaborazioni per le quali gli accordi collettivi prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative dello specifico settore che in questo ambito del C.C.N.L. viene individuato nella figura del: Collaboratore Investigativo.

Le Parti confermano il carattere pienamente autonomo dell'attività del Collaboratore. Per l'espletamento delle attività oggetto del contratto, il Collaboratore potrà utilizzare mezzi e strumenti propri o, in alternativa, mezzi e strumenti che l'agenzia metterà a disposizione, coordinandosi con esso al fine di determinare le modalità di utilizzo, ivi comprese le relative fasce orarie di disponibilità. Al di fuori del coordinamento così delineato, gli enti non avranno alcun potere di ingerenza circa le modalità di esecuzione della prestazione. I contratti di collaborazione non potranno essere impiegati per sostituire l'eventuale personale in sciopero.

Il contratto di collaborazione dovrà essere stipulato in forma scritta, sottoscritto dal Committente e Collaboratore e a questi consegnato, e contenere le seguenti indicazioni:

- identità delle parti contraenti;
- tipo di attività richiesta, sua descrizione e finalità;
- durata della collaborazione;
- luogo di svolgimento dell'attività;
- forme e modalità di coordinamento, anche temporale, con il Committente;
- fasce orarie entro cui il Collaboratore svolgerà l'attività pattuita;
- corrispettivo dovuto al collaboratore e tempi e modalità di pagamento, eventuale disciplina dei rimborsi spesa, obblighi in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, qualora la prestazione si svolga nei locali aziendali del Committente;
- diritti del Collaboratore relativamente a maternità, malattia e infortunio;
- obblighi del Collaboratore;
- cause e modalità di cessazione o di recesso anticipato del rapporto di collaborazione;
- rinvio al presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Le assenze per gravidanza, malattia, infortunio, congedi parentali, matrimonio, gravi e comprovati motivi non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, ferma restando la naturale scadenza del contratto, per un periodo pari:

- 60 giorni in caso di malattia;

- 180 giorni in caso di ricovero ospedaliero e per gravidanza, salva più favorevole disposizione del contratto individuale;
- 30 giorni per gravi e comprovati motivi, per congedi parentali e matrimonio;
- fino a guarigione clinica, nel caso di infortunio sul lavoro.

Il Collaboratore ha diritto alla corresponsione delle indennità nei casi previsti dalla Legge. I contratti di lavoro si risolvono al momento della realizzazione dell'attività o del programma che ne costituisce l'oggetto.

Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa ovvero secondo le diverse causali o modalità, incluso il preavviso, stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale.

Art. 33 - Gestione delle controversie

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

- a) per controversie sui contenuti dei contratti stipulati: invio delle ragioni del contenzioso all'Ente bilaterale e successiva attivazione della Commissione di Conciliazione istituita, come da norma, da tre arbitri di cui uno datoriale, uno delle associazioni dei lavoratori ed uno - con funzioni di Presidente - nominato dall'Ente Bilaterale ENBISIT;
- b) per controversie sull'applicazione dei contratti stipulati: invio da parte dell'attore della vertenza della copia degli atti all'Ente Bilaterale, ai fini di consentirne un'attività di statisticazione e valutazione giurisprudenziale.

Art. 34 - Apprendistato

L'apprendistato professionalizzante di cui all'art. 4 del D. Lgs. n. 167/2011 ed alla Legge n. 92/2012 e successive modificazioni e integrazioni viene denominato contratto formativo professionalizzante; la sua disciplina applicativa fa riferimento alle vigenti norme di legge salvo quanto disposto nei commi seguenti.

In attuazione delle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 167/2011 ed alla Legge n. 92/2012, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Ai sensi dell'articolo 47 del D. Lgs. n. 81/2015, comma 4, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione (Naspi o Aspi, Mini aspi).

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226 il contratto di apprendistato professionalizzante può esser stipulato dal diciassettesimo anno di età.

L'assunzione in apprendistato può avvenire con un periodo di prova la cui durata non potrà essere superiore a quanto previsto per il livello immediatamente superiore a quello di inserimento.

Premesso che, stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato stesso, le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni decorrenti dalla data di scadenza di apprendistato.

Il preavviso all'apprendista non confermato è sostituibile con una indennità economica commisurata a 15 giorni di retribuzione, essendo inutile proseguire la prestazione dell'apprendista dopo che ha appreso di non essere stato confermato.

In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

La durata massima del periodo di apprendistato è di tre anni per i livelli di inquadramento dal 2° al 5° e la durata minima non può essere inferiore a sei mesi.

Il trattamento economico è così determinato:

- per i livelli 4° e 5°, mantenendo il medesimo livello sia iniziale che finale, saranno applicate le percentuali di seguito riportate e riferite al periodo di apprendistato;

LIVELLO	% 1° ANNO	% 2° ANNO	% 3° ANNO
IV livello	75	85	95
V livello	70	80	90

- per i livelli dal 2° al 3° verrà corrisposta la retribuzione corrispondente a due livelli inferiori per i primi 12 mesi e per l'ulteriore periodo a un livello inferiore.

Le imprese con più di 50 dipendenti non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, per superato periodo di comporta di malattia, quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, possono presentare domanda a mezzo posta elettronica certificata alla Commissione Paritetica costituita in seno all'Ente Bilaterale di cui all'art. 11 del presente C.C.N.L., corredata dal piano formativo, predisposto anche sulla base di progetti standard, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dalla predetta disciplina in materia di apprendistato, dalle previste dalle norme contrattuali nazionali in materia di apprendistato, dai programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

Ai fini del rilascio del parere di conformità, la Commissione è tenuta alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento. Ove la Commissione paritetica in seno all'Ente bilaterale non si esprima nel termine di 15 giorni dal ricevimento della domanda, la conformità del piano formativo si intenderà acquisita.

In caso di malattia dell'apprendista, si applicano le medesime norme per il personale assunto a tempo indeterminato.

In caso di infortunio sul lavoro dell'apprendista, l'azienda integrerà il trattamento INAIL fino al 100 % della retribuzione normale nel primo giorno e fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.

I principi convenuti nel presente capitolo sono finalizzati a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Art. 35 - Formazione dell'apprendista

La formazione di tipo professionalizzante è svolta sotto la responsabilità dell'azienda ed è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano sentite le parti sociali e tenuto conto, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista (art. 44, comma 3, D. Lgs. n. 81/2015). In particolare, secondo le Linee guida, che possono ritenersi compatibili anche la disciplina dell'apprendistato professionalizzante contenuta nel D. Lgs. n. 81/2015, adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, la durata ed i contenuti dell'offerta formativa pubblica sono determinati, per l'intero periodo di apprendistato, sulla base del titolo di studio posseduto dall'apprendista al momento dell'assunzione:

- 120 ore nel triennio per gli apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza di scuola secondaria di I° grado;
- 80 ore nel triennio per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di II° grado o di qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
- 40 ore nel triennio per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo almeno equivalente.

Tali durate possono essere ridotte per gli apprendisti che abbiano già completato, in precedenti rapporti di apprendistato, uno o più moduli formativi; la riduzione oraria del percorso coincide con la durata dei moduli già completati.

La formazione deve, indicativamente, avere come oggetto una selezione tra le seguenti competenze:

- adottare comportamenti sicuri sul luogo di lavoro;
- organizzazione e qualità aziendale;
- relazione e comunicazione nell'ambito lavorativo;
- diritti e doveri del lavoratore e dell'impresa, legislazione del lavoro, contrattazione collettiva;
- competenze di base e trasversali;
- competenza digitale;
- competenze sociali e civiche;

- spirito di iniziativa e imprenditorialità;
- elementi di base della professione/mestiere.

La formazione, inoltre, deve essere svolta in ambienti adeguatamente organizzati ed attrezzati e realizzata, di norma, nella fase iniziale del contratto di apprendistato, prevedendo modalità di verifica degli apprendimenti. La formazione può realizzarsi in FAD (formazione a distanza) con modalità disciplinate dalle Regioni e dalle Province autonome di Trento e Bolzano.

Le imprese che non si avvalgono dell'offerta formativa pubblica devono disporre di "standard minimi" necessari per esercitare le funzioni di soggetto formativo. Le imprese devono almeno disporre:

- di luoghi idonei alla formazione, distinti da quelli normalmente destinati alla produzione di beni e servizi;
- di risorse umane con adeguate capacità e competenze.

Il Piano Formativo Individuale (PFI) è obbligatorio per la sola parte tecnico-professionale. Le imprese con più sedi operative possono avvalersi della formazione di base e trasversale delle Regioni nelle quali insistono le loro sedi legali.

La Regione provvede a comunicare al datore di lavoro, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, ai sensi delle Linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano. La comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro si intende effettuata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 9-bis del D.L. n. 510/1996 (art. 44, comma 3, D. Lgs. n. 81/2015).

La mancata comunicazione nei termini sopra previsti delle modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica non consente di configurare alcuna responsabilità del datore di lavoro in caso di inadempimento degli obblighi formativi. Pertanto, il personale ispettivo si asterrà dall'applicazione della sanzione per omessa formazione trasversale nelle ipotesi in cui l'informativa in questione non sia intervenuta entro i 45 giorni successivi alla comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (M.L. circ. n. 18/2014).

In assenza di un'offerta formativa pubblica, la formazione dell'apprendista è esclusivamente a carico del datore di lavoro, anche per la parte relativa alle competenze di base e trasversali (art. 47, comma 5, D. Lgs. n. 81/2015; M.L. circ. n. 29/2011).

L'offerta formativa pubblica è da intendersi obbligatoria laddove sia disciplinata come tale nell'ambito della regolamentazione regionale e sia realmente accessibile all'impresa e all'apprendista, ovvero sia definita obbligatoria dalla disciplina contrattuale vigente (M.L. nota n. 25014/2012).

L'eventuale previsione, da parte della contrattazione collettiva, di un preventivo parere di conformità del piano formativo individuale da parte dell'Ente bilaterale di riferimento non costituisce un obbligo. Il datore di lavoro può, pertanto, attivare l'apprendistato anche prescindendo dal parere di conformità dell'Ente (M.L. interpello n. 16/2012).

Le Regioni, le Province autonome di Trento e Bolzano e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato (art. 44, comma 5, D. Lgs. n. 81/2015).

La registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita è di competenza del datore di lavoro. Tale registrazione può avvenire mediante annotazione dell'attività espletata su un registro del datore di lavoro, senza particolari modalità (M.L. lett. circ. 22 aprile 2013, n. 7258 e circ. n. 35/2013).

Le competenze acquisite dall'apprendista possono essere certificate secondo gli standard indicati dal D. Lgs. n. 13/2013 - già approvati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano nella seduta del 19 aprile 2012 e recepiti con D.M. 26 settembre 2012 - e registrate sul libretto formativo del cittadino.

Ai contratti di apprendistato instaurati ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del D. Lgs. n. 167/2011 continua ad applicarsi la normativa originaria fino alla loro naturale

Art. 36 - 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.

Oltre a quanto stabilito dal D. Lgs. n. 81/2015 e dagli articoli precedenti è possibile stipulare accordi a livello territoriale o aziendale per la determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale. La formazione effettuata viene registrata nel libretto formativo.

LAVORO PART-TIME

Art. 37 - 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 dando una risposta valida ad esigenze individuali dei lavoratori.

Viste le particolari caratteristiche che contraddistinguono il settore disciplinato dal presente C.C.N.L., quali, ad esempio, l'esigenza di garantire i servizi legati alle situazioni di emergenza determinate dalle richieste dei committenti in funzione degli afflussi programmati e/o preventivati, che comportano la variazione dei turni operativi, fermo restando l'orario settimanale contrattualmente previsto, l'azienda ha la facoltà di variare la prestazione concordata del tempo parziale lavorativo da orizzontale a verticale e/o misto, di richiedere l'aumento temporaneo delle ore settimanali comunicando per iscritto al lavoratore la variazione almeno 48 ore prima dell'inizio della nuova prestazione a mezzo comunicazione in formato elettronico (e-mail, whatsapp, altri canali elettronici validi ed efficaci). Tali modalità di comunicazione non sono richieste in caso di situazioni di emergenza che assumano carattere di urgenza e straordinarietà.

Il lavoratore dovrà dare conferma telefonica o a mezzo comunicazione in formato elettronico (e-mail, whatsapp, altri canali elettronici validi ed efficaci), prima dell'inizio del servizio richiesto.

In caso di rifiuto è obbligatoria la risposta scritta a mezzo comunicazione in formato elettronico (e-mail, whatsapp, altri canali elettronici validi ed efficaci) entro quattro ore dalla lettura della comunicazione, salvo comprovate ragioni di impossibilità, al fine di permettere all'azienda di riorganizzare i servizi ed evitare problematiche operative.

La mancata risposta potrà essere valutata quale inadempienza disciplinare.

Per lavoro supplementare si intende quello prestato dal lavoratore part-time fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale di pari livello a tempo pieno. Lo stesso sarà remunerato quale lavoro ordinario maggiorato del 25% forfettizzato (comprensivo di ore diurne e ore notturne) per un numero massimo di 250 ore annue con conseguente computo nel trattamento di fine rapporto ai sensi del successivo art. 111.

Il lavoro supplementare sarà remunerato quale lavoro ordinario con maggiorazioni. Con accordo scritto delle parti, in alternativa alla suddetta maggiorazione, può essere riconosciuta ai lavoratori la maturazione di ratei per ferie, permessi, tredicesima e TFR in funzione delle ore effettive lavorate e non delle ore dichiarate nell'assunzione.

Per il calcolo delle ore supplementari si farà riferimento, su base mensile, a quanto previsto dall'art. 6, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015, sempre nei limiti delle 250 ore annue previste nel settimo paragrafo.

Anche ai lavoratori part-time è applicabile la disciplina della "banca ore" così come disciplinata dall'art. 52 del presente C.C.N.L.

Art. 38 - 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, livello di inquadramento e mansioni specifiche;
- il trattamento economico secondo i criteri di proporzionalità all'entità delle prestazioni;
- la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità.

Art. 39 - Minimo orario

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

L'orario minimo giornaliero è fissato in 2 ore.

Art. 40 - 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.

Eventuali clausole elastiche e flessibili possono essere concordate con accordi di secondo livello.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO E CONTRATTO STAGIONALE

Art. 41 - Contratto a tempo determinato

L'assunzione con contratto a tempo determinato e il successivo svolgimento e risoluzione di esso avviene ai sensi degli articoli dal 19 al 29 del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e s.m.i., come novellati dal Decreto Legge 4 maggio 2023, n. 48 convertito con modificazioni dalla Legge 3 luglio 2023, n. 85, salve le previsioni modificative consentite dalla legge e dettate dal presente articolo.

In relazione alle peculiarità del settore, alle particolari esigenze tecnico-organizzative delle imprese e la tipologia dei servizi svolti dalle aziende utilizzatrici del presente C.C.N.L., in gran parte derivanti da contratti di appalto a tempo determinato, si prevede, in deroga alla normativa prevista dal D. Lgs. n. 81/2015 e s.m.i., che le aziende possano assumere nell'anno solare una percentuale di lavoratori a termine del 45% dell'organico in forza alla data del 1° gennaio dell'anno di assunzione o nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sull'organico in forza al momento dell'assunzione. L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità intera superiore.

È possibile modificare tale percentuale in fase di contrattazione di secondo livello.

Tale tipologia di contratto a tempo determinato potrà essere adottata anche con soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con la medesima impresa.

In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono il settore disciplinato dal presente C.C.N.L. e ai sensi dell'art. 21 comma 3 del D. Lgs. n. 81/2015, gli intervalli di tempo tra un contratto di lavoro a termine e un nuovo contratto successivo stipulato con lo stesso lavoratore sono così ridotti:

- a 5 giorni per i contratti di durata inferiore o pari a 6 mesi;
- a 10 giorni per i contratti di durata superiore a 6 mesi.

Le parti si danno atto che il ricorso al contratto a tempo determinato è vietato nelle seguenti ipotesi:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della Legge n. 223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Al fine di dare una risposta non esaustiva, ma temporalmente immediata alla facoltà di estendere o stabilire una durata del contratto a tempo determinato oltre i 12 mesi in presenza di causali individuate dalla contrattazione collettiva ed eventuale contrattazione aziendale, le Parti ritengono che, in coerenza con i termini di legge e da ultimo il D.L. n. 48/2023 convertito in Legge n. 85/2023, sia praticabile l'estensione o l'apposizione di una durata fino a 24 mesi di quei contratti a tempo determinato ove ricorra almeno una delle seguenti ipotesi:

- incrementi di attività o servizi in dipendenza di commesse eccezionali o connessi alla ricorrente necessità d'intensificazione del lavoro in particolari periodi dell'anno;
- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze di professionalità e specializzazioni non presenti tra quelle disponibili nell'organico in relazione all'esecuzione di commesse particolari che non sia possibile evadere con il normale organico aziendale;
- esigenze di offerta di diverse tipologie di servizi, non presenti nella normale attività e che non sia possibile evadere con il normale organico aziendale;
- assunzione di personale a termine in presenza di un incremento temporaneo dell'attività ordinaria, significativo, non programmabile e/o non preventivabile;
- realizzazione di percorsi formativi, anche on the job, legati a processi di innovazione aziendale e/o riorganizzazione;
- potenziamento di tecniche e competenze in ambito digitale.

Il contratto può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale dello stesso sia inferiore a 24 mesi e, comunque, per un massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi.

Nell'arco dei primi 12 mesi il contratto può essere prorogato liberamente mentre, successivamente, devono ricorrere le condizioni di cui all'art. 19 comma 1 del D. Lgs. 81/15 così come modificato dalla Legge n. 96/18. Ai sensi dell'art 23, co. 2, lettera "a" D. Lgs. n. 81/2015, sono esentati dai limiti percentuali previsti dalla legge o dai contratti collettivi, i contratti a tempo determinato stipulati: a) in fase di avvio di nuove attività, per il periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i dodici mesi, tale limite può essere elevato fino a 24 mesi con accordo a livello aziendale e/o territoriale sottoscritto dall'O.S. firmataria il presente C.C.N.L.; b) da imprese start-up innovative ai sensi dell'art. 25, commi 2 e 3 del D.L. 179/12 convertito nella L. 221/12, per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società o per il periodo più limitato di cui all'art. 25, comma 3, per le società già costituite; c) nell'ambito di attività stagionali individuate con decreto del Ministero del Lavoro; d) per specifici spettacoli o programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di opere audiovisive; e) per sostituire lavoratori assenti; f) con lavoratori di età superiore ai 50 anni.

La contrattazione di secondo livello, ai sensi e per gli effetti dell'art. 19, comma 1, lett. a) del D. Lgs. n. 81/2015, potrà:

- a) individuare ulteriori causali;
- b) concordare percorsi di stabilizzazione dei tempi determinati;
- c) verificare che, le opportunità di lavoro nei casi previsti dal presente articolo, possano anche essere finalizzate ad incrementare l'orario dei lavoratori a tempo parziale presenti nei luoghi di lavoro;
- d) individuare manifestazioni / fiere / eventi rilevanti per il contesto territoriale tali da giustificare assunzioni di lavoratori nei periodi interessati dallo svolgimento di manifestazioni / fiere / eventi. Tale causale potrà essere legittimamente apposta ai contratti di durata superiore ai 12 mesi e non eccedenti i 24 mesi per proroghe o rinnovi di contratti oltre i 12 mesi o per il rinnovo di un contratto indipendentemente dalla durata.

Ai sensi del comma 2, art. 24, D. Lgs. n. 81/2015 per le lavoratrici il congedo di maternità, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate o professionalmente compatibili a quelle espletate nei precedenti rapporti a termine.

Tutto quanto sopra risulta altresì coerente con l'intendimento delle Parti di favorire un assetto del mercato del lavoro che possa anche valorizzare la progressiva crescita delle competenze degli stessi lavoratori con contratto a tempo determinato e i correlati sforzi formativi fatti dalle Aziende, evitando la dispersione forzata di quello che, comunque, da sempre ha rappresentato il bacino privilegiato anche per eventuali assunzioni a tempo indeterminato a parità di competenze e profili professionali, preservando al contempo le flessibilità organizzative che sono richieste dalle mutevoli esigenze del settore.

Ai sensi dell'art. 20, comma 1, del D. Lgs. 81/2015, l'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Art. 42 - Stagionalità

Si considerano aziende di stagione quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato, per ragioni di stagionalità, le attività già previste nell'elenco allegato al D.P.R. n. 1525/1963, come modificato dal D.P.R. n. 378/1995.

Come già anticipato in premessa, le parti concordano nel ritenere che le peculiarità del settore necessitino di un ampliamento dell'ambito di utilizzo del principio di stagionalità. Infatti, molte delle aziende operanti nel settore, pur non avendo periodi di chiusura annuale, sono soggette a periodi di intensificazione dell'attività, anche legate alle tipologie di attività esercitate dai committenti, a carattere ciclico, che non possono essere coperti con il personale normalmente in forza. Pertanto, con il presente contratto collettivo, ai sensi del comma 2 dell'art. 21 del D. Lgs. n. 81/2015, le parti intendono ampliare il campo di applicazione del principio di stagionalità e la possibilità di utilizzare contratti di lavoro stagionale, a tutte quelle imprese, anche ad apertura annuale, che abbiano periodi di intensificazione ciclica dell'attività in determinati periodi dell'anno.

Al fine di dare attuazione ai contenuti del presente articolo, ferme restando le ulteriori peculiarità territoriali che saranno individuate a livello locale, le Parti fin d'ora convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che si considerano stagionali le intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali:

- a) periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
- b) periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;
- c) periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;

Il periodo di prova per i contratti stagionali è ridotto al 50%. La quantificazione e la durata dei contratti stagionali è oggetto di informativa alla O.S. stipulante il presente C.C.N.L.

Art. 43 - Contratto stagionale

Molti destinatari dei servizi offerti dalle agenzie che adottano il presente C.C.N.L. sono attività stagionali o comunque legate ad eventi stagionali. Per questo motivo le parti ritengono utile adottare questa tipologia di contratto a termine al fine di soddisfare le varie esigenze operative e di gestione della forza lavoro nei vari momenti annuali.

Attualmente, l'elenco delle attività stagionali è contenuto nel Decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, oltre ai chiarimenti resi dall'INL con nota n. 413 del 10 marzo 2021 e alle ulteriori ipotesi previste dalla contrattazione collettiva.

Le disposizioni in tema di proroghe o rinnovi del contratto a termine non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali (art. 21, comma 2, D. Lgs. n. 81/2015). Anche le previsioni relative al limite numerico previsto per le assunzioni a tempo determinato non si applicano alle attività stagionali (art. 23, comma 2, lett. c, D. Lgs. n. 81/2015).

Inoltre, il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali (art. 24, comma 3).

Nell'ambito della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, posto che procedure ed obblighi differiscono in base alle dimensioni aziendali, ai fini della determinazione delle dimensioni occupazionali (art. 4, D. Lgs. n. 81/2008) è necessario considerare tutti i lavoratori in forza, compresi i lavoratori stagionali (D.P.R. n. 1525/1963), a prescindere dalla durata del contratto e dall'orario di lavoro svolto.

Il lavoratore stagionale, come tutti i lavoratori subordinati, deve essere assunto con un contratto di lavoro in forma scritta in cui deve essere obbligatoriamente riportato, oltre alle sue generalità:

- il periodo del contratto essendo una particolare forma di contratto a tempo determinato;
- l'inquadramento contrattuale con il livello e le mansioni per cui è assunto;
- il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato che disciplinerà il rapporto di lavoro;
- l'orario di lavoro e le eventuali clausole elastiche, tenuto conto che per legge occorre rispettare un riposo giornaliero di almeno 11 ore e un giorno di riposo settimanale di almeno 24 ore consecutive;
- il periodo di prova in cui le parti possono recedere dal rapporto di lavoro liberamente;
- il diritto di prelazione: per legge i lavoratori stagionali hanno un diritto ad essere richiamati per le medesime attività stagionali ma devono esercitarlo a pena di decadenza inviando una lettera entro 3 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro ed è valido per le assunzioni nei 12 mesi successivi alla scadenza;
- il modello TFR 2 con cui decidere se aderire con il proprio TFR alla previdenza complementare o se tenerlo in azienda;
- l'autorizzazione al trattamento dei dati personali previsti dal Regolamento sulla Privacy UE n. 2016/679.

Non lavorando tutti i mesi dell'anno per la particolare tipologia di contratto a tempo determinato ha diritto a tante ferie quanti sono i mesi lavorati considerando per ogni mese la maturazione di 2,16 giorni di ferie. Tutti i rapporti matureranno il rateo ferie solo se la prestazione sarà superiore a 15 giorni, comunque proporzionata alla quota mensile.

Il contratto di lavoro stagionale è una forma di contratto a termine che conserva gli standard e gli obblighi tradizionali ma che, a differenza dei contratti a termine convenzionali, non prevede una durata massima di 24 mesi. Comunque viene considerata la "durata della Stagionalità" non superiore a 6 (sei) mesi e collegata ad eventi e/o attività che si ripetono annualmente a tempo determinato. Il contratto stagionale può inoltre essere prorogato fino a 4 volte o rinnovato senza interruzioni, senza la necessità di un periodo di "stop and go" tra la fine di un contratto e l'inizio del successivo.

Per quanto non espresso il lavoratore stagionale ha diritto alle indennità proporzionate al periodo di lavoro alla pari dei lavoratori a tempo determinato.

Questa forma contrattuale può essere utilizzata anche nel contratto d'ingresso tra le forme a tempo determinato.

TITOLO VIII
ASSUNZIONE – PERIODO DI PROVA – ORARIO DI LAVORO – LAVORO STRAORDINARIO,
BANCA ORE E FLESSIBILITÀ – RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITÀ, FERIE E PERMESSI –
CONGEDO MATRIMONIALE – MODIFICAZIONI DEL LUOGO DI LAVORO – NORME
DISCIPLINARI

Art. 44 - Modalità di assunzione

All'atto dell'assunzione, effettuata dal responsabile legale dell'istituto, il datore di lavoro è tenuto ad informare il lavoratore, ai sensi del D. Lgs. n. 297/2002, sulle seguenti condizioni contrattuali:

- a) identità delle parti;
- b) luogo di lavoro; sede o domicilio del datore di lavoro;
- c) data di inizio del rapporto e data di cessazione nel caso di rapporto a termine;
- d) la durata del rapporto con la specificazione se trattasi di contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato;
- e) durata del periodo di prova;
- f) inquadramento, livello e qualifica;
- g) retribuzione ed elementi costitutivi; periodo di paga;
- h) orario di lavoro;
- i) ferie;
- j) termini del preavviso in caso di recesso;
- k) nonché quant'altro previsto dal D. Lgs. n. 104/2022.

Il datore di lavoro è tenuto ad informare il lavoratore del regolamento interno ove presente.

Relativamente alla durata della prova, alla retribuzione, alle ferie, al preavviso e all'orario di lavoro è ammesso il rinvio al contratto collettivo. Il datore di lavoro deve adempiere all'obbligo di informazione sulle condizioni contrattuali attraverso la predisposizione di una lettera di assunzione ovvero, nei casi previsti dalla legge, mediante contratto scritto di lavoro.

Per l'assunzione di cittadini stranieri l'istituto dovrà richiedere alle competenti autorità l'autorizzazione al lavoro secondo la normativa vigente in materia.

Dovrà essere consegnata al collaboratore, anche via pec, l'informativa sulle condizioni generali del contratto insieme alla ricevuta di comunicazione all'Ufficio Territoriale del Lavoro entro l'inizio dell'avvio della prestazione.

Art. 45 - Visita medica pre-assuntiva e idoneità al lavoro

Il lavoratore dovrà essere sottoposto, prima dell'assunzione, a visita medica di norma presso il medico competente ove previsto dal D. Lgs. n. 81/2008, dall'art. 5 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 e dalle normative TULPS per attività specifiche, per accertarne l'idoneità psico-fisica attitudinale al lavoro (anche utilizzando test attitudinali).

L'Azienda ha l'obbligo di iscrivere i propri dipendenti ai competenti enti di assistenza e previdenza, secondo le vigenti norme di legge.

L'Azienda ha la facoltà di far controllare durante il rapporto di lavoro l'idoneità fisica del lavoratore da parte di Enti pubblici o da istituti specializzati di diritto pubblico o dal medico competente designato a mente del D. Lgs. n. 81/2008.

Ai sensi dell'art. 41 del D. Lgs. n. 81/2008, il dipendente che abbia superato i 60 giorni di malattia continuativi, ha l'obbligo di effettuare la visita per l'idoneità lavorativa alla mansione a seguito del pregresso stato morboso, da parte del medico competente.

Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie la cui diagnosi sarà comunicata al lavoratore.

Art. 46 - Documenti per l'assunzione

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

- Documento di Identità valido;
- Numero del 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;
- Casellario giudiziario con assenza di condanne per i reati compatibili con i requisiti della buona condotta e con la particolarità dello svolgimento delle mansioni di servizi di sicurezza sussidiaria, salvo la riabilitazione;
- Permesso di soggiorno (per lavoratori extracomunitari);
- Quanto richiesto per le iscrizioni prefettizie.

Eventuali modifiche di legge o di denominazione della documentazione di cui ai punti sopra citati saranno automaticamente recepite nelle future pratiche per l'assunzione.

La documentazione richiesta potrà essere sostituita, ai sensi della normativa vigente, da dichiarazioni scritte che il lavoratore neoassunto autocertifichi.

PERIODO DI PROVA

Art. 47 - Periodo di prova

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

- Quadri: giorni 60
- Primo livello: giorni 45
- Secondo livello: giorni 45
- Terzo livello: giorni 30
- Quarto livello: giorni 25
- Quinto livello: giorni 25
- Sesto Livello: giorni 25

I giorni indicati per i relativi livelli devono intendersi di effettivo lavoro.

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

Il patto di prova, che sia allegato al contratto di assunzione o inserito nello stesso, deve contenere l'indicazione del livello e le mansioni a cui sarà adibito il lavoratore al fine del superamento della prova.

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.

Art. 48 - Sospensione del periodo di prova

L'eventuale malattia/infortunio/maternità o altro evento comportante la sospensione legale del rapporto di lavoro, che insorgessero nel corso del periodo di prova, interromperà la decorrenza della prova stessa fino al termine dell'evento morbile o del periodo di interdizione anticipata e astensione obbligatoria.

ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO, BANCA ORE E FLESSIBILITÀ

Art. 49 - Orario di lavoro settimanale

La durata normale del lavoro per tutti i lavoratori è fissata in 40 ore settimanali come lavoro ordinario con divisore mensile di 173. Il personale addetto all'accoglienza ed al servizio antincendio in virtù dei tempi di attesa, potrà essere inquadrato con divisore 182 mensile pari a 42 ore settimanali. Con accordo di secondo livello può essere individuato un monte ore superiore per le attività previste dal Regio Decreto 2657/1923 che indica le occupazioni di attesa e custodia. La suddetta contrattazione collettiva di secondo livello e l'efficacia dei contratti ivi stipulati sono subordinate al ricorrere delle seguenti condizioni: il contratto collettivo di secondo livello deve essere sottoscritto dalle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto collettivo nazionale di lavoro; l'intervenuta stipulazione del contratto collettivo di secondo livello deve essere comunicata, a mezzo PEC, all'Ente Bilaterale ENBISIT, allegando copia del testo contrattuale; l'Ente Bilaterale, entro 15 giorni dalla comunicazione suddetta, dovrà confermare la validità ed efficacia del contratto

collettivo di secondo livello. Il contratto collettivo di secondo livello rimane privo di efficacia in caso di inosservanza della presente procedura ovvero in caso di mancata comunicazione di assenso da parte dell'Ente Bilaterale.

È riconosciuta la possibilità di svolgere fino a 45 ore settimanali come lavoro ordinario per le attività di attesa riconosciute nel Regio Decreto n. 2657/1923 e le attività di Safety (Servizi Antincendio, Primo Soccorso (intervento) e Gestione Emergenze), con articolazione su 5 o 6 giorni lavorativi.

Nel caso l'azienda utilizzi più di 40 ore settimanali, la retribuzione sarà ricalcolata proporzionalmente utilizzando i dati delle tabelle riportate all'articolo 74 del presente C.C.N.L.

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

Il turno di lavoro giornaliero, all'interno di una fascia giornaliera di 12 ore, potrà essere organizzato con un massimo di due intervalli e su due postazioni diverse.

Nel caso di lavoro su turnazione, il personale del turno cessante non potrà lasciare il servizio se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo, entro un limite di due ore, con corresponsione della relativa retribuzione.

Art. 50 - Esposizione orario di lavoro

Gli orari di lavoro praticati nell'azienda dovranno essere comunicati in modo facile e comprensibile, a tutti i dipendenti a mezzo comunicazione in formato elettronico (e-mail, whatsapp, altri canali elettronici validi ed efficaci) o affissione visibile a tutti i dipendenti e potranno essere organizzati con una programmazione, settimanale, mensile o quadrimestrale.

Art. 51 - Lavoro Straordinario

Ai sensi della vigente normativa, le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 49 del presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 74 e con le seguenti maggiorazioni:

A - Divisore mensile 173 = 40 h settimanali per tutti i livelli:

- 25% (venticinqueper cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41^a alla 48^a ora settimanale;
- 35% (trentacinqueper cento) per le prestazioni di lavoro oltre la 48^a ora settimanale.

B - Divisore mensile 182 = 42 h settimanali per tutti i livelli:

- 25% (venticinqueper cento) per le prestazioni di lavoro dalla 43^a alla 52^a ora settimanale;
- 35% (trentacinqueper cento) per le prestazioni di lavoro oltre la 52^a ora settimanale.

C - Divisore mensile 196 = 45 h settimanali per tutti i livelli:

- 25% (venticinqueper cento) per le prestazioni di lavoro dalla 46^a alla 54^a ora settimanale;
- 35% (trentacinqueper cento) per le prestazioni di lavoro oltre la 54^a ora settimanale.

È facoltà delle Agenzie, in ragione delle peculiarità del settore in cui la durata delle prestazioni lavorative è spesso legata non già ad esigenze aziendali ma a quelle dei committenti, richiedere prestazioni lavorative straordinarie a carattere individuale, entro il limite massimo complessivo di 300 (trecento) ore annue di lavoro straordinario ed il rispetto dei limiti contrattuali dell'orario di lavoro giornaliero/settimanale. È demandata alla contrattazione aziendale di secondo livello la possibilità di concordare un diverso limite annuo di lavoro straordinario, purché nel rispetto dei limiti legali.

Le Parti convengono che, il lavoro svolto nel settimo giorno coincidente con il giorno di riposo, sarà remunerato con una maggiorazione del 20% sulla paga oraria della normale retribuzione.

È facoltà delle parti concordare, alla stipula del contratto di lavoro, di destinare le ore di straordinario in Banca Ore alle condizioni pattuite dall'art. 52 del presente C.C.N.L.

Per fronteggiare le variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, è facoltà delle aziende utilizzo della distribuzione oraria di tipo multiperiodale con modalità da definire a livello di contrattazione aziendale, il cui calcolo per determinare lo straordinario, sarà basato su 5 mesi di calendario per un massimo di 2 volte per anno solare con esclusione di assenze per ferie, malattie e infortuni.

Le prestazioni di lavoro svolte nel giorno di riposo possono dare luogo al riposo compensativo da fruire, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, entro e non oltre 15 giorni dalla prestazione. In caso contrario sarà remunerato con la maggiorazione del 20% sulla paga oraria della normale retribuzione, con la causale mancato riposo.

Art. 52 - Banca Ore

Ai sensi delle vigenti disposizioni legislative, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni d'opera straordinarie e a carattere individuale nei limiti di 300 ore annue.

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

Nell'eventualità di mancato recupero entro il 30/09 dell'anno successivo a quello di svolgimento delle ore accantonate, il lavoratore avrà diritto al pagamento delle ore non recuperate maggiorate secondo le disposizioni previste dal presente contratto.

Le Parti convengono che, per meglio cogliere l'opportunità offerta dal vigente C.C.N.L. di adeguare la gestione della Banca Ore alle peculiari esigenze del settore e dei lavoratori, le ore accantonate nella Banca Ore potranno essere convertite anche in permessi accantonati in un conto individuale annuale per fruire di riposi compensativi giornalieri.

Il termine entro il quale porre in godimento tali permessi o esercitare la possibilità di riduzione della prestazione giornaliera rispetto all'orario di lavoro normale è quello del mese di settembre dell'anno successivo alla maturazione degli stessi.

Diverse modalità di gestione delle ore accantonate nella Banca Ore potranno essere stabilite con contratto di secondo livello.

Art. 53 - Lavoro ordinario notturno

Le ore di lavoro ordinario prestato di notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22:00 alle ore 06:00 del mattino, verranno retribuite con una retribuzione maggiorata del 10% quando non prestato in turni continui e avvicendati.

Vista la particolarità del settore, per le singole attività che si svolgono con turni regolari di servizio a coperture delle 24 ore (ritmo rotativo continuo), le ore saranno retribuite come ore ordinarie.

Ai sensi di quanto previsto dal comma 1, dell'art. 11 e dell'art. 14, del D. Lgs. n. 66/2003, il lavoratore notturno deve essere sottoposto a visita medica, finalizzata alla verifica specifica dell'idoneità, ossia all'assenza di controindicazioni al lavoro notturno. La verifica deve essere, innanzitutto, preventiva e, quindi, avvenire prima, non tanto dell'assunzione, quanto della concreta adibizione alle mansioni lavorative in regime di lavoro notturno o alla sopravvenienza di situazione fisiche che creano difficoltà allo svolgimento del lavoro notturno. Successivamente le visite mediche devono avvenire periodicamente, almeno ogni due anni o secondo la più breve cadenza eventualmente prevista dal documento di valutazione dei rischi. Inoltre, ai sensi del comma 2 dell'art. 11 del D. Lgs. n. 66/2003, è espressamente vietato adibire le donne al lavoro notturno, dalle ore 24:00 alle ore 06:00, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Infine, non sono obbligati a prestare lavoro notturno alcune particolari categorie di lavoratori che non hanno superato la visita di controllo prevista come sopra indicata ed eventuali certificazioni di non idoneità rilasciati da strutture di medicina del lavoro.

Le Parti riconoscono che il lavoratore che si occupa di un familiare con disabilità, può essere esonerato dal lavoro notturno. Il lavoratore dovrà inviare una lettera o una pec o a mezzo comunicazione in formato elettronico (e-mail, whatsapp, altri canali elettronici validi ed efficaci) entro 24 ore anteriori al previsto inizio della prestazione per esprimere il dissenso al lavoro notturno.

Per le attività di Safety (Servizi Antincendio, Primo Soccorso (intervento) e Gestione Emergenze), le parti concordano per il lavoro notturno, dalle 22.00 alle 06.00, gestito a ritmo rotativo continuo, una indennità forfettaria di € 5,00 per turno quale "indennità lavoro notturno" con un minimo di 5 ore lavorative nella fascia notturna.

RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITÀ, FERIE E PERMESSI

Art. 54 - Riposo settimanale

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

Il riposo settimanale, quale evento atto al recupero di energie psico-fisiche del lavoratore, cadrà normalmente al 7 giorno dopo 6 giorni di lavoro consecutivi o un numero di giornate consecutive inferiori.

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. In ogni caso verrà applicata la maggiorazione per lavoro festivo qualora la prestazione lavorativa venga richiesta nel giorno di riposo previsto dalla turnazione.

Nel caso di esigenze operative in cui è richiesta una presenza costante superiore ai 6 giorni previsti dalle normative, accettate dal lavoratore con lo svolgimento della prestazione, è possibile recuperare le giornate di



riposo entro e non oltre 7 gg dall'ultimo giorno del periodo di lavoro continuativo prolungato, calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni, anche con due giorni di riposo consecutivo.

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 n. 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 festivo con la sola maggiorazione del 40% 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.

Poiché il settore di attività delle agenzie di sicurezza ausiliaria e safety cui fa riferimento il presente C.C.N.L. ha picchi di lavoro prevalentemente nei giorni festivi in occasione di eventi, manifestazioni, attività di intrattenimento e spettacolo nonché per il settore delle agenzie investigative le cui attività si svolgono ordinariamente 7 giorni su 7, la domenica non può considerarsi giorno festivo, con esclusione del personale con qualifica di impiegato, ai quali viene riconosciuta una maggiorazione del 20% sulla quota oraria della normale retribuzione in quanto abitualmente sono inquadrati in fascia lavorativa su 5 o 6 giorni feriali. Per i rapporti di lavoro occasionali, essendo gli stessi svolti maggiormente nei fine settimana, la domenica non è prevista nessuna maggiorazione.

Come disciplinato dall'art. 9, comma 1, D. Lgs. n. 66/03, dalle normative provenienti dall'OIL nonché dall'art. 2109 c.c., la domenica è individuata quale giorno preferibile, e non obbligatorio, di riposo, non ponendo particolari vincoli, salvo il riconoscimento di riposo compensativo, alla facoltà del datore di poter richiedere ai propri dipendenti lo svolgimento di lavoro domenicale.

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, indipendentemente dalla distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è comunque considerata, agli effetti del computo delle ferie, di 6 giorni lavorativi e precisamente dal lunedì al sabato

Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non possono essere sostituite da alcuna indennità salvo in caso di licenziamento o dimissioni per cui spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie maturate e non godute per quanti sono stati i mesi di effettivo servizio prestato nell'anno, computando per mese intero le frazioni > 15 gg.

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare in servizio 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 documentate spese sostenute per il rientro al lavoro e per l'importo necessario al ritorno in ferie.

Resta inteso che l'azienda può erogare mensilmente l'anticipazione del rateo maturato della retribuzione spettante per il periodo di ferie. La maturazione del rateo mensile di ferie avviene con lo stesso criterio utilizzato per la maturazione dei ratei di tredicesima.

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 di giorni 3 in occasione della morte del coniuge, del convivente con stabile relazione e dei familiari di primo e secondo grado di parentela o affinità.

Potranno essere concessi anche permessi non retribuiti, se debitamente autorizzati dalla Direzione Aziendale.

Durante ogni anno sono riconosciuti ai dipendenti a tempo pieno permessi retribuiti nella misura di ore 88, comprensivi delle 32 ore per ex festività Legge n. 54/1977, da fruirsì previo avviso di almeno 48 ore al datore di lavoro e dallo stesso concordate e/o accettate per motivi di pianificazione dei turni lavoro.

Al fine di evitare frammentazioni di turni, i suddetti permessi possono essere fruiti solo in modo frazionato e cioè per non meno di 4 ore e 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 misura percentuale. Resta inteso che l'azienda può erogare mensilmente il rateo maturato.

Art. 58 - Permessi Legge n. 104/1992

Fermo restando il valore centrale dell'interesse alla cura ed all'assistenza ottimale del soggetto affetto da grave Handicap, con il presente articolo si intende contemperare, secondo il principio di correttezza e buona fede, anche altri interessi direttamente attinenti all'organizzazione dei servizi e quindi al buon andamento delle attività aziendali.

I lavoratori che hanno diritto ai benefici previsti all'art. 33, comma 3, della Legge n. 104/1992 dovranno programmare, con cadenza mensile, i periodi di assenza dal servizio. Il programma in questione dovrà pervenire agli uffici aziendali almeno 7 giorni prima dell'inizio del mese di riferimento.

Nei casi urgenti di improvvisa ed improcrastinabile necessità i lavoratori potranno modificare la data di fruizione del permesso programmata, previa comunicazione da rendere con un preavviso, ove possibile, di almeno 24 ore e comunque, in caso di impedimento, prima dell'inizio del turno.

Le Parti riconoscono che il lavoratore che si occupa di un familiare con disabilità, può essere esonerato dal lavoro notturno. Il lavoratore dovrà inviare una lettera o una pec o a mezzo comunicazione in formato elettronico (e-mail, whatsapp, altri canali elettronici validi ed efficaci) entro 24 ore anteriori al previsto inizio della prestazione per esprimere il dissenso al lavoro notturno.

CONGEDO MATRIMONIALE

Art. 59 - Congedo matrimoniale

Al lavoratore non in prova sarà concesso in occasione del matrimonio o della celebrazione dell'unione civile un periodo di congedo matrimoniale della durata massima di 18 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 un'attestazione, rilasciata dall'autorità competente di matrimonio, entro 30 giorni successivi al termine del periodo di congedo.

MODIFICAZIONE DEL LUOGO DI LAVORO

Art. 60 - 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. 61 - Trasferimento

Per trasferimento individuale si intende lo spostamento definitivo del lavoratore in unità produttive aziendali aventi caratteri di autonomia operativa e sede in località diversa da quella di precedente assegnazione del lavoratore.

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. 62 - Trasferta

Per il percorso di andata e ritorno dalla propria abitazione alla sede o distacco dell'azienda o alle località di lavoro previste all'atto dell'assunzione o successivamente assegnate, non competono ai lavoratori compensi od altre indennità.

Per giustificate e verificabili necessità di carattere transitorio e di breve durata, il lavoratore può essere inviato in servizio in luoghi diversi dalla provincia di lavoro prevista all'atto dell'assunzione o successivamente assegnata.

Al lavoratore inviato temporaneamente in servizio in località diversa dalla normale sede di lavoro definita nella lettera di assunzione, o successivamente assegnata, che risulta essere distante oltre 50 km sarà corrisposto un rimborso spese come da art. 65 seguente con la franchigia di 100 km (50 km x 2 viaggi) per andata e ritorno. Quanto sopra sempre solo nel caso in cui il lavoratore non venga avvantaggiato dall'avvicinamento.

Art. 63 - 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.

Art. 64 - Trasferte - Missioni

I lavoratori inviati in trasferta hanno diritto, oltre alla normale retribuzione globale giornaliera ed agli eventuali rimborsi riportati all'art. 65 anche ad una indennità di trasferta in relazione al tempo di impegno trascorso in territorio extraurbano, ovvero fuori dal comune in cui ha sede l'azienda, ovvero dal comune di residenza o di domicilio, secondo i limiti di seguito indicati:

- da 3 fino a 6 ore € 10,00;
- da 7 fino a 14 ore € 20,00;
- da 15 fino a 24 ore € 30,00.

È demandata alla contrattazione di secondo livello la possibilità di concordare diversi limiti e importi.

Art. 65 - Rimborso spese chilometrico

Ai lavoratori inviati in trasferta l'azienda corrisponderà i seguenti rimborsi:

- nell'ipotesi in cui il lavoratore sia impossibilitato ad usare un mezzo pubblico e quindi utilizzi un mezzo proprio, un rimborso delle spese per carburanti, lubrificanti, rischio d'uso, manutenzione e usura del mezzo pari all'importo di 0,35 euro per chilometro. Tale compenso esclude i costi per quota interessi, tassa di circolazione, riparazioni e quota capitale in quanto costi totalmente indipendenti dall'uso lavorativo, mentre comprende l'assicurazione RCA per il rischio conseguente a danni subiti dal mezzo a causa d'incidente;

- qualora, invece, il lavoratore utilizzi un mezzo pubblico avrà diritto al rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto;
- il lavoratore inviato in trasferta avrà, in ogni caso, diritto al rimborso delle normali spese di vitto ed alloggio a presentazione della documentazione di spesa nei limiti concordati anticipatamente con l'azienda.

Art. 66 - 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.

Si considera trasferimento l'assegnazione del dipendente ad un luogo di lavoro così distante da quello presso il quale operava al momento del trasferimento e per un tempo tale da comportare un nuovo domicilio per il lavoratore stesso. A questi deve essere rimborsato l'importo delle spese documentate di trasporto per lui e per i familiari conviventi a carico che con lui si trasferiscono nonché i costi per il trasferimento degli effetti familiari (mobilio, bagaglio, ecc.). Inoltre, quando si trasferisca da solo, andrà corrisposta una indennità un tantum pari alla metà di una mensilità mentre, se si trasferisce con la famiglia, questa indennità è pari ad una mensilità intera.

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.

Qualora il lavoratore non intenda accettare la proposta di trasferimento per ragioni familiari o di salute il medesimo sarà considerato dimissionario ed avrà diritto al normale trattamento di licenziamento.

NORME DISCIPLINARI

Art. 67 - 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.

Le seguenti norme disciplinari costituiscono il codice di disciplina la cui affissione, in luogo accessibile a tutti i lavoratori, esaurisce gli obblighi di pubblicità di cui all'art. 7 della Legge n. 300/70.

La inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti "Provvedimenti Disciplinari", 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.
 - A) Il provvedimento del rimprovero verbale di cui al precedente n. 1 si applica, in via esemplificativa, al lavoratore per lievi irregolarità nell'adempimento dei suoi doveri o nel comportamento in servizio;
 - B) Il provvedimento del richiamo scritto di cui al precedente n. 2 si applica, in via esemplificativa, in caso di recidiva posta in essere con la commissione di infrazioni sanzionabili con il biasimo verbale e per irregolarità di maggior rilievo.
 - C) Il provvedimento della multa di cui al precedente n. 3 si applica, in via esemplificativa, nei confronti del lavoratore che:
 - ometta di comunicare al datore di lavoro e/o suo incaricato, entro 1 ora dall'inizio del servizio, salvo i casi di legittimo impedimento, la sopravvenuta impossibilità;
 - ritardi l'inizio del lavoro o ne anticipi la fine qualora non comporti l'abbandono del posto di lavoro stante alla presenza di altri addetti;
 - diverbio litigioso: offenda senza violenza colleghi o terzi durante lo svolgimento del lavoro;
 - esegua il lavoro affidatogli con negligenza di non grave entità;
 - con il suo comportamento crei situazioni di discredito o metta in cattiva luce l'azienda verso i colleghi di lavoro, la clientela e/o terzi;
 - non dia immediata notizia di ogni variazione della propria residenza e/o domicilio, sia dell'utenza telefonica e valido indirizzo di posta telefonica, comunicata all'azienda per l'invio di comunicazioni, sia durante il servizio che durante i congedi.
 - compia infrazioni disciplinari di gravità corrispondente a quella delle ipotesi sopra elencate.

- D) Il provvedimento della sospensione di cui al precedente n. 4 si applica, in via esemplificativa, nei confronti del lavoratore che:
- esegua con negligenza grave il lavoro affidatogli;
 - ometta parzialmente di eseguire la prestazione richiesta;
 - si assenti per uno o due giorni dal lavoro senza valida giustificazione, con sanzione proporzionale alla durata dell'assenza;
 - non avverta subito i superiori diretti di eventuali irregolarità nell'adempimento del servizio;
 - si addormenti in servizio involontariamente;
 - recidiva nelle mancanze già sanzionate con rimprovero scritto e con multa;
 - offenda gravemente colleghi e terzi;
 - sia trovato sotto l'effetto di stupefacenti o in stato di manifesta ubriachezza;
 - 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;
 - compia molestia e/o atti di disturbo di persone sul luogo di lavoro o comunque attinenti allo stesso;
 - 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);
 - compia infrazioni disciplinari di gravità corrispondente a quella delle ipotesi sopra elencate
- E) Il licenziamento disciplinare senza preavviso di cui al precedente n. 5 si applica:
- Assenza ingiustificata per 3 (tre) giorni consecutivi o 4 (quattro) giorni non consecutivi nell'anno solare, anche se separatamente sanzionati (salvo contestazione della recidiva);
 - Recidiva nei provvedimenti soggetti a sospensione;
 - Si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza e/o sotto effetto di stupefacenti;
 - Abuso di fiducia, concorrenza, violazione del segreto d'ufficio;
 - Esecuzione di servizi in concorrenza con l'attività dell'azienda di lavoro in conto proprio o di terzi fuori dall'orario di lavoro;
 - Appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o del committente o di terzi;
 - 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);
 - La violenza fisica su colleghi, superiori e/o terzi;
 - Il diverbio litigioso in servizio seguito da vie di fatto fra due o più dipendenti e/o terzi, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
 - L'abuso di autorità;
 - L'insubordinazione verso i superiori, se coscientemente posta in essere in contrasto con gli ordini ricevuti e/o con comportamento oltraggioso o violento;
 - L'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro, anche in favore di terzi;
 - L'esecuzione di lavori per conto proprio o di terzi, senza autorizzazione del datore di lavoro;
 - 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 vessatori e/o discriminatori e/o da molestie fisiche e/o sessuali.
 - Comunicazione da parte delle Prefetture o Istituzioni delegate di inabilità esecutiva alle mansioni previste;
 - L'abbandono del posto di lavoro anche in forma di addormentamento durante il servizio, volontario e/o preordinato, anche quando il servizio venga svolto in concorso con altri colleghi;
 - L'aver taciuto o aver falsamente attestato, 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;
 - Introduzione di persone estranee nell'azienda o sul luogo di lavoro senza regolare permesso;
 - Accettazione, senza il consenso del datore di lavoro di denaro o altre utilità o 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;

- 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;
- La recidiva reiterata nelle mancanze che hanno comportato l'applicazione della sospensione, salvo quanto previsto ai punti b) e c);
- L'infedeltà grave nello svolgimento dei compiti affidati;

Nel caso di rilevante gravità della infrazione suscettibile di essere sanzionata con licenziamento disciplinare, l'azienda potrà per tutta la durata della procedura di contestazione di cui all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 sospendere cautelativamente il dipendente dal lavoro senza diritto a retribuzione. Al termine della procedura, che dovrà compiersi entro 30 giorni dall'inizio della procedura, nel caso che non sia fatto luogo al licenziamento, le retribuzioni non corrisposte per il periodo suddetto verranno versate al lavoratore, mentre nel caso di comminazione del licenziamento dette retribuzioni resteranno definitivamente non corrisposte ed il recesso avrà efficacia retroattiva ad ogni effetto legale e contrattuale dalla data della contestazione della infrazione disciplinare.

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

TITOLO IX **CONGEDI - DIRITTO ALLO STUDIO**

Art. 68 - 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, 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).

Art. 69 - Congedi Parentali

Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti del D.lgs. n. 151/2001, per ogni bambino, nei suoi primi 12 anni di vita.

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità.

Fermo restando quanto previsto dal precedente comma, nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente ad un prospetto delle giornate di congedo.

I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 10 mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e all'art. 33 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi elevabile a 7 nel caso di cui al comma 2 dell'art. 32 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151;
- c) al padre lavoratore anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre (a partire dal giorno successivo al parto) e anche se la stessa non lavora;
- d) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi;
- e) nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 e 37 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a 11 mesi.

Ai lavoratori che siano genitori adottivi o affidatari, il congedo parentale spetta con le stesse modalità entro i primi 12 anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento e comunque non oltre il compimento della maggiore età.

In caso di parto, adozione o affidamento plurimi, il diritto al congedo parentale spetta alle stesse condizioni per ogni bambino.

Per la quantificazione della retribuzione dovuta per congedi parentali si applicheranno le norme in vigore.

Art. 70 - Congedo per donne vittime di violenza di genere

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, purché debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dalle case rifugio di cui all'art. 5 bis del D.L. 93/13 convertito dalla Legge n. 119/13, nonché dell'art. 24 D. Lgs. n. 81/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi.

Le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio di cui all'articolo 5-bis, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui ai commi precedenti.

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

I datori di lavoro, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Il congedo di cui al comma 1 può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni.

La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri settimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo. La lavoratrice di cui al comma 1 ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, ove disponibili in organico.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Art. 71 - 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.

È 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.

TITOLO X **TRATTAMENTO ECONOMICO**

Art. 72 - 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;
- eventuale elemento distinto della retribuzione per "MANCATA ADESIONE ENBISIT" di cui all'art. 12 del presente C.C.N.L.;
- eventuali assegni *ad personam*;
- eventuali superminimi.

Art. 73 - Indennità di presenza

A tutti i lavoratori, indipendentemente dalla tipologia di contratto sottoscritto dalle parti, è riconosciuta, una indennità di presenza pari a 0,60 euro per tutte le ore ordinarie effettivamente lavorate, che è esclusa dal calcolo del TFR e della maggiorazione per Festivo, Notturmo e Straordinario, con esclusione del livello 6I per i primi 12 mesi di cui all'art. 76 del presente C.C.N.L.

L'indennità maturata dovrà essere corrisposta con cadenza mensile.

Il lavoratore, nel limite della capienza dell'importo dell'indennità, può scegliere, tramite comunicazione scritta da inviare al datore di lavoro, che dovrà accettare entro e non oltre 8 gg dalla data di ricevimento della stessa, di convertire l'indennità di presenza in welfare aziendale, come strumento di bilanciamento tra vita privata e lavorativa.

Art. 74 - Divisori orari mensili e minimi tabellari

Il minimo di paga oraria viene determinato ai sensi di quanto disposto dall'art. 72 del C.C.N.L.

I minimi tabellari della classificazione unica, comprensivi dell'Elemento Distinto della Retribuzione, ragguagliati a mese, con decorrenza dal 1° gennaio 2025, sono quelli riportati nelle tabelle seguenti.

Minimi tabellari retributivi mensili con Divisore Orario Mensile 173

LIVELLO	DIVISORE MESE	Dal 01/01/2025	Dal 01/01/2026
Quadri*		1.900,00 €	1.950,00 €
1	173	1.645,00 €	1.670,00 €
2	173	1.440,00 €	1.460,00 €
3	173	1.340,00 €	1.380,00 €
4	173	1.280,00 €	1.310,00 €
5	173	1.195,00 €	1.245,00 €
6I	173	1.075,50 €	1.120,50 €

Minimi tabellari retributivi mensili con Divisore Orario Mensile 182

LIVELLO	DIVISORE MESE	Dal 01/01/2025	Dal 01/01/2026
Quadri*		1.900,00 €	1.950,00 €
1	182	1.730,58 €	1.756,88 €
2	182	1.514,91 €	1.535,95 €
3	182	1.409,71 €	1.451,79 €
4	182	1.346,59 €	1.378,15 €
5	182	1.257,62 €	1.309,77 €
6I	182	1.131,45 €	1.178,79 €

Minimi tabellari retributivi mensili con Divisore Orario Mensile 196

LIVELLO	DIVISORE MESE	Dal 01/01/2025	Dal 01/01/2026
Quadri*		1.900,00 €	1.950,00 €
1	196	1.863,70 €	1.892,02 €
2	196	1.631,45 €	1.654,10 €
3	196	1.518,15 €	1.563,47 €
4	196	1.450,17 €	1.484,16 €
5	196	1.353,87 €	1.410,52 €
6I	196	1.218,49 €	1.269,47 €

*Indennità di Funzione esclusivamente per i Quadri è pari ad € 150,00.

Gli aumenti dei minimi tabellari non potranno assorbire aumenti individuali o collettivi salvo che:

- siano stati concessi con una clausola espressa di assorbibilità;
- siano stati riconosciuti a titolo di anticipo sui futuri aumenti contrattuali.

In fase di rinnovo del contratto nazionale le parti sono impegnate a concordare i valori economici a definizione di ogni eventuale rivendicazione riguardante la vacanza contrattuale.

Le Parti, inoltre, riconoscono la necessità di individuare strumenti utili ad affrontare le situazioni di crisi che possono presentarsi a svantaggio delle imprese e dei lavoratori.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, per stato di crisi deve intendersi una crisi aziendale che abbia già registrato il pieno utilizzo degli strumenti contrattuali e per la quale le aziende interessate stiano usufruendo degli ammortizzatori sociali conservativi in via di esaurimento o che potrà essere altresì conclamato dall'avvio delle procedure concorsuali.

In tali casi, le intese potranno riguardare una diversa decorrenza degli incrementi dei minimi contrattuali eventualmente definiti. Al termine del periodo di differimento i minimi contrattuali dovranno essere riallineati agli importi previsti dal C.C.N.L.

La definizione delle intese suddette avverrà in base alla seguente procedura:

- l'azienda interessata invierà all'Associazione territoriale aderente ad A.I.S.S. o Federterziario la proposta di differimento;
- l'Associazione territoriale si attiverà con le Organizzazioni Sindacali territoriali per illustrare la proposta ed avviare un confronto.

Resta peraltro inteso che la riduzione dei minimi sarà possibile solo in caso di accordo tra l'azienda, come assistita ai sensi dei commi precedenti e le OO.SS. coinvolte e che non potrà intervenire in modo definitivo sui minimi retributivi, sugli aumenti periodici di anzianità e sui diritti individuali derivanti da norme inderogabili.

Art. 75 - Erogazioni Una Tantum

In virtù del Protocollo Straordinario sottoscritto in data 24 giugno 2024, ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente suddetto accordo, verrà

corrisposto un importo forfetario “una tantum” suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato. L’importo “una tantum” di cui sopra, la prima tranche pari al 50% è stata erogata nel mese di Luglio 2024, verrà erogato per la seconda tranche pari al 50% nel mese di Luglio 2025.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di “una tantum” l’importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.

L’importo di “una tantum”:

- è omnicomprensivo, senza alcun riflesso su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti o indiretti di alcun genere, ivi incluso il trattamento di fine rapporto;
 - sarà ridotto proporzionalmente per i casi di assenze o aspettative non retribuite, part-time, sospensioni per mancanza di lavoro e/o riduzioni dell’orario di lavoro concordate con accordo sindacale inclusi quelli in cui la prestazione è stata ridotta e/o sospesa con l’intervento degli ammortizzatori sociali;
 - verrà riconosciuto al lavoratore anche in caso di dimissioni o licenziamento. In questi casi, l’importo “una tantum”, sarà parametrato ai mesi lavorati, considerando come mese intero le frazioni superiori a 15 giorni.
- Gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri aumenti contrattuali e/o miglioramenti contrattuali, vanno considerati, a tutti gli effetti, anticipazioni degli importi di “una tantum” indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi, potranno essere detratti dalla stessa “una tantum” fino a concorrenza.

Tabella “Una Tantum” per i vari livelli retributivi

LIVELLO	Dal 01/07/2024	Dal 01/07/2025	Totale “Una Tantum”
1	15,00 €	15,00 €	30,00 €
2	25,00 €	25,00 €	50,00 €
3	40,00 €	40,00 €	80,00 €
4	50,00 €	50,00 €	100,00 €
5	75,00 €	75,00 €	150,00 €
6	80,00 €	80,00 €	160,00 €

Art. 76 - Retribuzione d’accesso/ingresso

In via sperimentale, per la durata del presente C.C.N.L., anche con l’obiettivo di gestire le ricadute occupazionali e di favorire, incentivare e rendere sostenibile e stabile la nuova occupazione, le Parti convengono che, ai lavoratori assunti per la prima volta nell’azienda e senza esperienza nel livello di inquadramento, ad esclusione dei livelli 1 e 2, per i primi 12 mesi di anzianità aziendale, avranno inquadramento e nel livello 6I con attribuzione di un salario di ingresso pari all’90% della retribuzione tabellare del livello 5° con esclusione della erogazione dell’Indennità di Presenza per le sole ore ordinarie lavorate di cui all’art. 73 come da tabella sotto riportata. Al fine di promuovere e garantire una occupazione regolare e di qualità, l’utilizzo del contratto di primo ingresso va comunicato, ogni volta, a mezzo PEC, all’Ente Bilaterale ENBISIT con indicazione dei nominativi dei lavoratori interessati completa di codice fiscale, tipologia e durata contrattuale. L’Ente si riserva la facoltà di non accettare la comunicazione, motivando, entro 15 gg dalla ricezione, superato tale termine sarà considerata valida per “silenzio assenso”, comunque riservandosi eventuali comunicazioni successive. In mancanza di tale comunicazione il personale dovrà essere inquadrato nel 5° livello. Nell’ottica di favorire l’integrazione professionale dei lavoratori neo-assunti con le modalità di cui al presente articolo, le imprese si impegnano a fornire loro la formazione, all’interno dell’orario di lavoro, secondo un piano formativo individualizzato che sarà consegnato all’interessato entro 30 giorni dalla data dell’assunzione.

Per i successivi 12 mesi ma non oltre i 24 mesi, con accordo individuale si potrà determinare una proroga del salario di ingresso di cui al punto precedente, con obbligo della erogazione dell’Indennità di Presenza per le sole ore ordinarie lavorate di cui all’art. 73 secondo la normativa applicabile. Il suddetto accordo individuale dovrà essere inoltrato, a mezzo PEC, all’Ente Bilaterale ENBISIT; l’Ente Bilaterale, entro 15 giorni dalla comunicazione suddetta, dovrà confermare la validità ed efficacia dell’accordo individuale. L’accordo individuale rimane privo di efficacia in caso di inosservanza della presente procedura ovvero in caso di mancata comunicazione di assenso da parte dell’Ente Bilaterale.

Il salario di ingresso non è sovrapponibile ad altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione, fatta eccezione per il rapporto di lavoro part-time.

L'anzianità maturata nel periodo di attribuzione del salario di ingresso sarà computata per intero ai fini del riconoscimento degli inquadramenti contrattualmente previsti sia dal C.C.N.L. che dalla contrattazione di secondo livello; tali inquadramenti non saranno, comunque, riconosciuti prima dei 12 o 24 mesi dalla data di assunzione.

Altresì, resta inteso che le agevolazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili con altre agevolazioni o trattamenti migliorativi previsti dal presente C.C.N.L.

Le Parti stipulanti si impegnano ad adeguare tempestivamente la presente disposizione contrattuale alle eventuali nuove disposizioni normative che dovessero essere emanate in materia, mediante una specifica sequenza contrattuale.

Entro il mese di dicembre 2026, o su richiesta di una delle Parti, si prevede una specifica fase di verifica sull'applicazione del presente contratto collettivo e di avviare il confronto per la sua eventuale proroga e/o modifica e/o integrazione.

Minimi tabellari retributivi mensili Livello 6I

Livello	Mesi di Anzianità Aziendale	Divisore Mensile	01/01/2025	01/01/2026	Indennità Presenza per ora lavorata (ex E.G.R.)	Condizione
6I	Fino a 12 mesi	173	1.075,50 €	1.120,50 €	//	- Comunicazione all'Ente Bilaterale ENBISIT
	Da 13 a 24 mesi	173	1.075,50 €	1.120,50 €	0,60 €	- Accordo di Secondo Livello - Comunicazione all'Ente Bilaterale ENBISIT

Art. 77 - Disposizioni transitorie per passaggi di livello – armonizzazione rinnovo contrattuale

Dal 01/01/2025 i livelli 6 e 7 saranno sostituiti dal livello di ingresso 6I di cui all'art. 76 del presente C.C.N.L. L'azienda con personale in forza al 31/12/2024, salvo accordi aziendali stipulati antecedentemente, con decorrenza 01/01/2025 adotterà per il personale dipendente, in ragione della revisione dei livelli contrattuali, i seguenti criteri di inquadramento:

- il personale inquadrato nel 6° livello, con una anzianità di livello superiore a 36 mesi, in fase di prima applicazione del presente contratto, sarà automaticamente inquadrato nel 5° livello della tabella riportata all'art. 74;
- il personale inquadrato nel 6° livello, con una anzianità di livello inferiore a 36 mesi, dovrà svolgere un ulteriore periodo, di 12 mesi, nel livello di inquadramento 6I, con diritto a percepire l'indennità di presenza di cui all'art. 73 del presente C.C.N.L., allo scadere dei quali verrà inquadrato nel 5° livello;
- il personale inquadrato nel 7° livello dovrà svolgere un periodo di 12 mesi, con la retribuzione di cui al livello 6I e senza la corresponsione dell'indennità di presenza di cui all'art. 73 e ulteriori 12 mesi con la retribuzione di cui al livello 6I con la corresponsione dell'indennità di presenza e, al completamento del suddetto periodo, avrà diritto all'inquadramento nel livello 5° della tabella riportata all'art. 74.

Gli inquadramenti di cui ai precedenti commi dovranno essere comunicati a mezzo PEC all'Ente Bilaterale ENBISIT che ne valuterà la corretta applicazione.

NORME DI SALVAGUARDIA

Art. 78 - 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.

Art. 79 - Procedure di prima applicazione del presente contratto

In sede di prima applicazione del presente contratto nelle aziende che hanno in forza personale inquadrato con altri contratti collettivi, il datore di lavoro potrà optare per una disdetta unilaterale del precedente contratto dando comunicazione ai lavoratori del cambio, comprensiva del testo del nuovo C.C.N.L. e delle differenze rispetto al precedente, nonché l'indicazione delle voci retributive comprensiva della composizione delle nuove 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 che andranno riconosciute quale quota di armonizzazione.

In alternativa il datore di lavoro potrà attivare una procedura di armonizzazione sindacale da realizzarsi attraverso la sottoscrizione di un accordo aziendale di secondo livello, ai sensi e per gli effetti della normativa in materia e delle disposizioni del presente contratto.

Vanno in ogni caso fatti salvi i diritti quesiti dei lavoratori e rispettato il principio di irriducibilità della retribuzione.

MENSILITÀ AGGIUNTIVE

Art. 80 - 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^a, 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.

TITOLO XI

MALATTIA – INFORTUNI – GRAVIDANZA E PUERPERIO

Art. 81 - 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 gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).

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

Ai sensi dell'art. 4 del D.P.R. 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 al 100% 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-adottivo si applica l'articolo 6, legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Art. 82 - Astensione dal lavoro del lavoratore

Il diritto di cui alla lettera c) del primo comma dell'art. 51 del D. Lgs. n. 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. n. 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.

In merito al diritto di cui al presente articolo si fa espresso riferimento alla normativa in vigore, fermo restando la possibilità in sede di contrattazione di secondo livello di stabilire le modalità di fruizione dei permessi diversamente da quanto sopra citato.

Ai sensi dell'art. 27 bis del D. Lgs. n. 151/2001, introdotto dall'art. 2, comma 1 lett. c), del D. Lgs. n. 105/2022, che disciplina il congedo di paternità obbligatorio, è riconosciuto al padre lavoratore dipendente un periodo di congedo di 10 giorni lavorativi (20 per parto plurimo) con corresponsione di un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione. Le giornate di congedo non sono frazionabili a ore e possono essere utilizzate anche in via non continuativa nell'arco temporale intercorrente tra i 2 mesi precedenti la data presunta del parto e i 5 mesi successivi.

Tali giorni sono fruibili anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice e sono riconosciuti anche al padre che fruisce del congedo di paternità alternativo ex art. 28 del D. Lgs. n. 151/2001. Il datore di lavoro è tenuto a riconoscere il congedo richiesto dal lavoratore nei modi previsti dal comma 6 dello stesso art. 27 bis (comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni in cui si intende fruire del congedo, anche attraverso l'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze, con un anticipo non minore di 5 giorni, se possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto e fatte salve le condizioni di miglior favore).

Art. 83 - 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. Quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore il riposo diviene uno solo.

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.

MALATTIA E INFORTUNIO

Art. 84 - 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.

Art. 85 - 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 e fornire il numero di protocollo elettronico del certificato medico trasmesso telematicamente dal proprio medico curante o struttura sanitaria.

In caso di mancata comunicazione, si verificheranno le conseguenze sanzionatorie previste dall'art. 67 del presente C.C.N.L.

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 dall'art. 67 del presente C.C.N.L., 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 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 o dal medico aziendale competente ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

Art. 86 - 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. 67 del presente C.C.N.L.

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.

Art. 87 - Periodo di comporta

Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 240 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. 110 (decorrenza del periodo di preavviso) e 111 (trattamento di fine rapporto) del presente contratto, salvo quanto disposto dal successivo art. 93 (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.

Art. 88 - Trattamento economico di malattia

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo 87 precedente, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

- a) ad una indennità pari al 50% della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari al 66,66% della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74, della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, 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 articoli 1 e 2, Legge 29 febbraio 1980, n. 33;
- b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
 - 1) il 100% (cento per cento) per primi tre giorni (periodo di carenza);
 - 2) il 100% (cento per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
 - 3) il 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 di fatto di cui agli articoli 72 e 74.

Al fine di prevenire situazioni di abuso, nel corso di ciascun anno di calendario (1° gennaio-31 dicembre) e nei limiti di quanto previsto dall'art. 87, l'integrazione di cui alla lettera b) del comma precedente viene corrisposta al 100% per i primi due eventi di malattia, al 66% per il terzo evento ed al 50% per il quarto evento, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento.

Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina prevista al precedente comma, gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause:

- ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;
- sclerosi multipla o progressiva e le patologie oncologiche e patologia gravi e continuative che comportino terapie salvavita periodicamente documentate da specialisti del SSN;
- gli eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.

Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione normale di cui agli articoli 72 e 74.

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. 90 (Trattamento economico di infortunio) e 93 (Aspettativa non retribuita per malattia ed infortunio).

Nel caso il lavoratore svolga un numero maggiore di ore da quelle contrattualizzate, l'azienda deve comunicare la media giornaliera degli ultimi due mesi all'INPS al fine dell'equo calcolo delle indennità, in caso contrario sarà a carico dell'azienda la differenza non percepita.

Con riferimento ai malati con gravi patologie oncologiche accertate da una Commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, il periodo di aspettativa generica sarà prorogato, anche se eccedente i 12 mesi.

Gli interessati dovranno far pervenire all'azienda, prima della scadenza del centoventesimo giorno di aspettativa generica, l'ulteriore certificazione medica a comprova dello stato di salute e della inidoneità alla ripresa del lavoro, contenente i giorni di proroga concessi dal medico curante o dalla struttura ospedaliera

Art. 89 - Infortunio

Le aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

Il lavoratore 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. Per la conservazione del posto di lavoro e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui all'art. 87 del presente C.C.N.L.

Le Parti concordano che i periodi di comportamento per malattia e per infortunio agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto sono distinti ed hanno la durata di 240 giorni cadauno.

Art. 90 - Trattamento economico di infortuni

Ai sensi dell'art. 73, D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui agli articoli 72 e 74, 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 non apprendista, assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione all'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) 100% (cento per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) 90% (novanta 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 di fatto di cui agli articoli 72 e 74.

Per il periodo successivo al 240° giorno, resta esclusa la maturazione della retribuzione e di tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresa l'anzianità di servizio.

In caso di prosecuzione del rapporto il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio.

Per gli apprendisti le misure previste dai punti 2 e 3 del precedente comma sono fissate rispettivamente nell'80% e nel 90%.

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

Art. 91 - Quota giornaliera per malattia ed infortunio

Vista la tipologia di flessibilità tra l'assunzione a tempo parziale e il reale impiego lavorativo, in dette assunzione, nel caso di malattia e/o infortunio, l'azienda deve comunicare all'INPS o INAIL, le ore medie di lavoro effettivo svolto nei 2 mesi precedenti all'evento, per il calcolo equo dell'indennità giornaliera.

Durante i periodi di malattia ed infortunio la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui agli articoli 72 e 74, stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

Art. 92 - 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 agli articoli 72 e 74.

Art. 93 - 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.

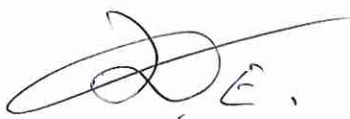
I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata con r.r. che dovrà pervenire prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia.

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.

Art. 94 - 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'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia. In caso di contestazione il merito all'idoneità 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.

Art. 95 - 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.

PART-TIME TEMPORANEO PER MALATTIA O ASSISTENZA

Art. 96 - Definizione

Nell'ottica di facilitare il superamento di specifici momenti di difficoltà da parte del lavoratore, le Parti stipulanti il presente C.C.N.L. 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.

Art. 97 - 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. o a mezzo comunicazione in formato elettronico (e-mail, whatsapp, altri canali elettronici validi ed efficaci).

Art. 98 - 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;
- soggetti che prestano assistenza a congiunti a sensi della Legge n. 104/1992;
- genitore o tutore legale di minore di anni 3;
- genitore o tutore legale di minore di anni 14 portatore di handicap.

Art. 99 - 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.

Art. 100 - 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 valutare positivamente la domanda, sempre

che non si sia provveduto ad effettuare una assunzione a tempo determinato per la copertura delle ore lavorative mancanti.

CAMBIO APPALTO

Art. 101 - 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; tenuto conto che non ogni successione nell'appalto può essere assimilata a cessione di azienda o ramo di azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c., ma solo quella che abbia luogo tra imprese aventi struttura e modalità operative tra loro pienamente compatibili, ostandovi in caso contrario il disposto dell'art. 30 della Legge 7 luglio 2016, n. 122, secondo il quale non sussiste cessione di azienda o di ramo quando il nuovo appaltatore sia dotato di propria struttura organizzativa e operativa e ove siano presenti (rispetto all'appaltatore uscente) elementi di discontinuità "che determinano" un specifica identità di impresa del subentrante; tenuto altresì conto che, la cessione di appalti di servizi non è regolata allo stato da leggi statuali, ma solo da specifiche clausole contrattuali collettive, 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 secondo i principi ora enunciati.

Le Parti convengono pertanto la seguente disciplina, valida per ogni tipologia giuridica di impresa produttrice di servizi, cedente o subentrante (società, cooperativa, ecc.) con il limite del rispetto dei principi ora enunciati. In ogni caso di cessazione di appalto e/o affidamento dei servizi, l'azienda cessante, con un preavviso di almeno 15 giorni, dovrà attivare la procedura di informazione e consultazione sindacale connessa ai cambi di appalto mediante la preventiva comunicazione via PEC, alle OO.SS. stipulanti e competenti territorialmente, nonché all'Ente Bilaterale ENBISIT e alla Impresa che risulti subentrante, fornendo necessariamente:

- l'elenco nominativo dei lavoratori precedentemente impiegati nell'appalto, comprensivo di tutti i trattamenti retributivi in essere nonché della data di nascita, luogo di nascita, codice fiscale, data di assunzione e con le relative qualifiche, anzianità e modalità di svolgimento del servizio appaltato.

Art. 102 - Personale interessato alla procedura

Transiteranno alle dipendenze dell'impresa subentrante, in forza del prevalente interesse alla tutela del posto di lavoro, i lavoratori dipendenti dall'impresa uscente con il maggior numero di presenze negli ultimi dodici mesi sui servizi oggetto della procedura o per l'intera durata dell'appalto se inferiori ai 12 mesi, applicando il divisore sul monte ore annuale di 2.304 (48 ore x 48 settimane), che determina il numero degli operatori per lo svolgimento dell'appalto stesso.

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 sussistendone le condizioni obiettive 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.

Art. 103 - Modalità di attuazione della procedura

L'impresa subentrante nell'appalto procederà all'immediata e formale offerta di assunzione, attraverso raccomandata a mano o raccomandata r.r. o via PEC, senza periodo di prova e con anzianità convenzionale, del personale individuato ai sensi del precedente articolo 102 con decorrenza dal primo giorno di subentro nel contratto afferente alla gara d'appalto de quo.

Ove il nuovo contratto d'appalto dovesse comportare un numero ore lavorative inferiore a quello richiesto dalle condizioni contrattuali dell'azienda uscente, l'azienda subentrante procederà tempestivamente alle assunzioni nel limite numerico derivante dalle nuove condizioni contrattuali.

In tutti i casi l'azienda cessante e l'azienda subentrante, prima di procedere al trasferimento del personale e alla formalizzazione delle proposte di assunzione, promuoveranno un incontro congiunto fra le aziende medesime e le OO.SS. firmatarie territoriali, al fine di verificare e di ricercare ogni possibile e sostenibile soluzione tesa al mantenimento dei livelli occupazionali.

Ai lavoratori assunti ai sensi del precedente comma, salvo quanto disposto all'articolo 7, comma 4 bis, Legge 28 febbraio 2008, n. 31, ultima parte, verrà assicurato un trattamento economico e normativo stabilito dal presente C.C.N.L. ed aderente alla qualifica prevista per i servizi richiesti dal capitolato speciale d'appalto.

Ad essi verranno mantenuti gli scatti d'anzianità maturati nel precedente rapporto di lavoro armonizzati al nuovo C.C.N.L. ed eventuali eccedenze saranno inserite quale superminimo assorbibile.

L'azienda subentrante riconoscerà loro l'anzianità convenzionale maturata con l'azienda cessante.

L'azienda subentrante potrà ritenersi esentata dall'obbligo stabilito nei precedenti commi, qualora nel corso dei precedenti sei mesi abbia effettuato licenziamenti collettivi ai sensi della Legge n. 223/1991 e nel numero nel quale l'azienda subentrante possa dimostrare siano ancora attivi e realmente fruiti i relativi diritti di prelazione alla riassunzione del personale precedentemente coinvolto nei licenziamenti collettivi.

L'azienda subentrante promuoverà un incontro congiunto con le OO.SS. firmatarie territoriali e con l'azienda cessante al fine di verificare la suddetta condizione di esclusione.

Gli esiti dell'incontro, unitamente alle dichiarazioni delle parti e delle intese eventualmente raggiunte, saranno formalizzate in apposito verbale redatto ai sensi e per gli effetti dell'art. 411 c.p.c.

La mancata attivazione dell'incontro in sede sindacale previsto dal precedente comma del presente articolo da parte della impresa subentrante, come pure il mancato assolvimento dell'onere documentale ivi previsto, comporterà per essa l'obbligo di assunzione di tutte le unità indicate per il passaggio.

Il mancato rispetto della procedura di cambio d'appalto da parte dell'azienda cessante esimerà l'impresa subentrante da ogni obbligo nei confronti dei lavoratori precedentemente impiegati sull'appalto, i cui rapporti di lavoro resteranno in essere con l'impresa cessante.

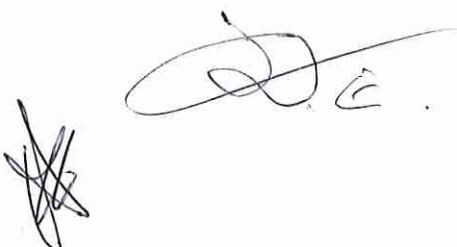
La presente disciplina è da intendersi l'unica applicabile e cogente per le società subentranti che applicano il presente C.C.N.L.

Nei casi nei quali l'azienda cessante applichi il presente C.C.N.L., potranno da essa comunque essere attivati dei tentativi di cambio d'appalto nei confronti dell'azienda subentrante che non applica il presente C.C.N.L. in sede sindacale o presso gli INL competenti per territorio.

L'impresa cessante consegna all'impresa subentrante la seguente documentazione, relativa a ciascun lavoratore avente i requisiti previsti per l'eventuale assunzione:

- nominativo e codice fiscale;
- eventuale permesso di soggiorno e sua scadenza;
- livello di inquadramento;
- orario settimanale;
- data di assunzione nel settore;
- data di assunzione nell'azienda uscente;
- situazione individuale in materia di malattia e di infortunio sul lavoro;
- lista eventi morbosi sino a tre anni prima del cambio di appalto;
- l'elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi delle Legge n. 68/1999;
- le misure adottate ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza del lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria ed al medico competente, ed alle iniziative di formazione e informazione, incluso lo stato di attuazione degli adempimenti di cui al vigente Accordo Stato Regioni;
- le iniziative di formazione e/o addestramento, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante e/o di inserimento stipulati nonché quelle eventuali riguardanti il Libretto formativo del cittadino previsto dall'art. 2 lett. i) del decreto legislativo n. 276/2003 e al Decreto Ministero Lavoro 10 ottobre 2005;
- l'iscrizione dei lavoratori ai fondi di previdenza complementare ed al fondo di assistenza sanitaria integrativa;
- qualsiasi altra documentazione richiesta dal capitolato d'appalto.

Per il personale coinvolto nel passaggio di appalto di cui al presente articolo l'azienda cessante potrà risolvere i rapporti di lavoro per cessazione appalto con esonero dal dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso per quei dipendenti che passeranno alle dipendenze dell'impresa subentrante.



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

Art. 104 - Scioglimento del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2118 codice civile

Il lavoratore può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato sia volontariamente che per giusta causa nelle forme di comunicazione telematica prevista dall'art. 26 del D. Lgs. n. 151/2015 per le dimissioni.

Art. 105 - 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 gravi 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 la mancata concessione o successiva revoca da parte della Prefettura o degli Organi competenti delle prescritte autorizzazioni al lavoro, la revoca della patente che impedisce la possibilità di raggiungimento del luogo di lavoro.

Il licenziamento potrà essere intimato trascorsi 180 giorni dalla perdita dei titoli, giorni che saranno oggetto di sospensione senza retribuzione e maturazione di ogni eventuale indennità, senza intervenuto riacquisto.

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.

Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova.

Se il contratto è a tempo indeterminato al prestatore che recede per giusta causa competono sia l'indennità del preavviso sia il trattamento di fine rapporto.

Art. 106 - Normativa ex art. 2119 codice civile

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. 67 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 a mente dell'art. 67 penultimo comma del presente contratto.

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 competono sia l'indennità sostitutiva del preavviso che il trattamento di fine rapporto.

Art. 107 - 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.



Art. 108 - Periodo di preavviso

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

<i>Qualifica/Anzianità</i>	<i>Fino a 5 anni di anzianità</i>	<i>Da 5 a 10 anni di anzianità</i>	<i>Oltre 10 anni di anzianità</i>
Quadri	75	120	180
1 Livello	60	90	150
2 Livello	45	75	120
3 Livello	30	60	90
4 Livello	30	45	60
5 e 6I Livello	20	30	45
<i>Unità espresse in giorni di calendario</i>			

Art. 109 - Preavviso per dimissioni

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

Art. 110 - Decorrenza del periodo di preavviso

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza osservare il periodo di preavviso se dovuto, dovrà 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.

Art. 111 - 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 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 collaborazioni organizzate dal preponente i lavoratori hanno diritto a una quota pari al 5% dei compensi lordi percepiti.

Art. 112 - 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.).

Art. 113 - 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 o da lui già percepito allo stesso titolo ai sensi della Legge 29 maggio 1982, n. 297, 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.

TITOLO XIII **DECORRENZA E DURATA**

Art. 114 - Decorrenza e durata del contratto

Il presente C.C.N.L. decorre dal 1° gennaio 2025 e avrà validità fino al 31 dicembre 2027. Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il 31 dicembre 2026 per valutare la eventuale rideterminazione della parte economica. Esso si intenderà rinnovato successivamente di anno in anno qualora non venga disdetto con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o pec che dovrà pervenire alla parte non recedente almeno tre mesi prima della scadenza.

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

Le parti si impegnano reciprocamente ad incontrarsi periodicamente al fine di monitorare, in modo costante, l'evoluzione della situazione nel settore e per valutare eventuali modifiche ed integrazioni.

Le parti congiuntamente si danno atto che opereranno in futuro per l'adozione di clausole contrattuali che consentano l'applicazione del presente C.C.N.L. anche ad aziende operanti nel settore degli istituti della vigilanza privata.

Nel caso di eventuali richieste di firma per adesione al presente C.C.N.L., da parte di altre Associazioni di datori di lavoro e/o di altre Organizzazioni sindacali, le Parti stipulanti, ferma restando la loro rispettiva autonomia, si consulteranno reciprocamente in merito agli effetti delle predette richieste di adesione che dovranno comunque essere accettate da tutti i sottoscrittori all'unanimità.

TITOLO XIV **ESCLUSIVITÀ DI STAMPA E ARCHIVI CONTRATTI**

Art. 115 - Esclusività di stampa e archivi contratti

Il presente C.C.N.L., conforme all'originale, è stato edito dalle parti stipulanti le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti di legge. È vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia fanno fede i testi originali firmati in possesso delle Organizzazioni contraenti. In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva ai sensi dell'art. 11 della Legge n. 963/88, le parti contraenti si impegnano ad inviare al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), archivio contratti, copia del presente C.C.N.L. Inoltre, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del decreto legge n. 318 del 14 giugno 1996, il presente Contratto, a cura di una delle parti, sarà inviato nei termini di 30 giorni al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Le parti, considerata l'utilità di portare a conoscenza immediata e diretta dei propri associati il testo del presente Contratto, convengono di assicurare ogni possibile forma di diffusione. Analoga diffusione sarà data, altresì, alle Tabelle Retributive, per la cui autenticità è necessaria la sottoscrizione di tutte le parti contraenti.

TITOLO XV **NORME TRANSITORIE**

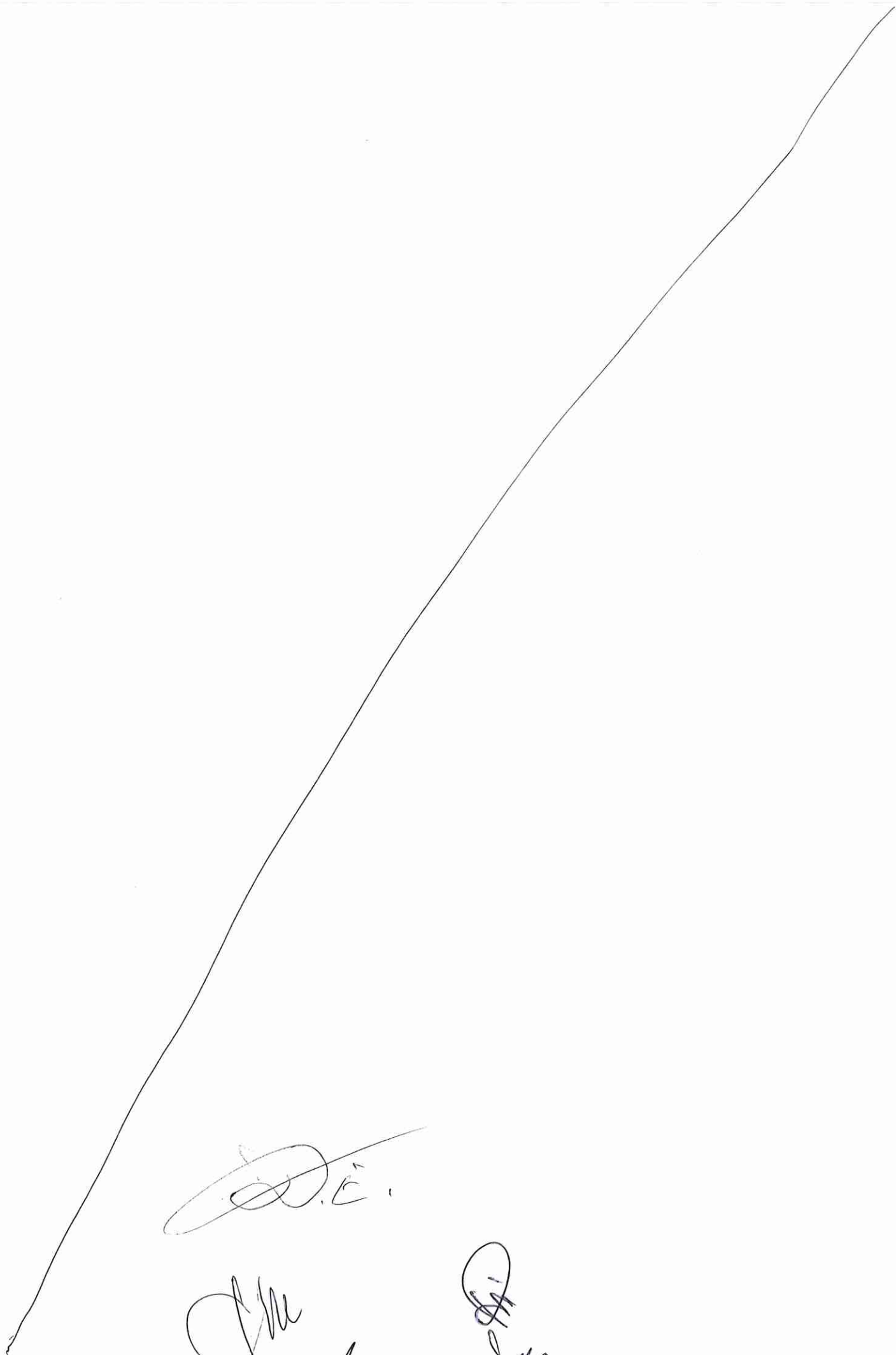
Art. 116 - Norme transitorie

Le Parti si attiveranno per la verifica periodica della conformità dei principi che hanno regolato la costituzione dell'ENBISIT alle nuove norme legislative. Le Parti, inoltre, concordano che gli enti bilaterali regionali e/o territoriali ENBISIT, ove costituiti dovranno comunque essere armonizzati con gli scopi ed i compiti previsti e assegnati all'Ente Bilaterale Nazionale.

Art. 117 - Disposizioni finali – rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente accordo le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.





Handwritten signature or initials, possibly "D.C."

Handwritten signature or initials, possibly "Jm"

Handwritten signature or initials, possibly "K"

Handwritten signature or initials, possibly "G"