IPOTESI DI ACCORDO

CCNL VIGILANZA PRIVATA E SERVIZI DI SICUREZZA

30 maggio 2023

IPOTESI DI ACCORDO

Roma – 30 maggio 2023

Testi condivisi

Validità e sfera di applicazione (con nota steward e addetti dei servizi di controllo delle attività di intrattenimento e spettacolo)
Attività sindacali
Tutela della genitorialità
Bilateralità
Periodo di prova
Salute e sicurezza
Permessi e congedi
Previdenza Integrativa
Assistenza sanitaria Integrativa
Cambio di Appalto (bozza 11)
Il testo relativo alla "Contrattazione Integrativa" sarà oggetto di analisi per la stesura condivisa al momento della scrittura del testo finale del contratto collettivo

GPG

Il periodo di permanenza nei Livelli VI e V dal 1 giugno 2023 passa dagli attuali 24 mesi a 18 mesi di durata per ciascun livello

Servizi di Sicurezza

Il periodo di permanenza nel livello E passa dal 1 giugno 2023 dagli attuali 12 mesi a 18 mesi di durata
Livello F eliminato dal 1 di giugno 2023

Periodo di validità del CCNL

1/6/2023 – 31/05/2026

Parte Economica

Aumento pari a 140 euro mensili a regime al IV livello GpG e livello D dei servizi di sicurezza da riparametrarsi per gli altri livelli di inquadramento

Tranches

Giugno 2023	Giugno 2024	Giugno 2025	Dicembre 2025	Aprile 2026
50	25	25	20	20

Una tantum

Per GPG 400 euro in 3 tranches al 4 livello GpG da riparametrarsi per gli altri livelli di inquadramento e da definire con modalità di erogazione con separato accordo (anche attraverso welfare)

Settembre 2023	settembre 2024	settembre 2025
135	135	130

art..... Cessazione dell'elemento di copertura economica di cui agli artt. 109 e 24 CCNL e nuova paga base tabellare

1.1 L'elemento di copertura economica sin qui erogato ai sensi degli artt. 109 e 24 sezione servizi fiduciari del CCNL, pari ad € 20,00 mensili, e relative riparametrazioni ove previste, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo cessa di esser erogato a tale titolo .

1.2 A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, i minimi retributivi della paga base tabellare conglobata di cui agli artt.....sono riparametrati come segue

(inserire tabella)

Nota di raccordo

Le parti in considerazione dell'urgenza di aggiornare i livelli retributivi in ragione del lungo periodo di carenza contrattuale non più sostenibile e dell'elevata conflittualità, concordano di consolidare i parametri attualmente acquisiti e di condividere un percorso di negoziazione anche attraverso la creazione di tavoli tecnici che considerino le dinamiche macroeconomiche ed inflazionistiche.

Si concorda, che fermo quanto consolidato, le parti si incontreranno pertanto con periodicità semestrale per monitorare la congruità dei parametri ed individuare correttivi migliorativi anche nel rispetto della dinamica degli appalti e delle ulteriori condizioni idonee a incidere su incrementi salariali.

Nota finale

La sottoscrizione del contratto collettivo è subordinata alla valutazione positiva della consultazione rispettivamente delle lavoratrici e lavoratori e dei rispettivi organi associativi.

Roma 30 maggio 2023

FILCAMS CGIL

FISASCAT CISL

UILTUCS UIL

A.N.I.V.P.

ASSIV

UNIV

LEGACOOP PRODUZIONE E SERVIZI

AGCI SERVIZI

CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI

TESTO SFERA APPLICAZIONE

TITOLO I - VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE

Art.1 - Sfera di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, il rapporto tra i lavoratori e le imprese, in qualunque forma giuridica costituite, che svolgono: Servizi di Vigilanza Privata, così come indicati nell'art. 256 bis Regolamento TULPS e nel D.M. n. 269/2010; Servizi di Sicurezza.

In particolare, rientrano nell'ambito applicativo del presente CCNL:

A. Vigilanza Privata

- vigilanza di tipo ispettivo, fissa, antirapina ed antitaccheggio;
- vigilanza ad obiettivi sensibili e con speciali esigenze di sicurezza così come disciplinati dall'art. 3.b.1 allegato D al D.M. n. 269/2010 e successive modifiche e/o integrazioni;
- ricezione e gestione di segnali provenienti da sistemi di televigilanza, telesorveglianza;
- interventi su allarme;
- servizi di trasporto e scorta valori, incluso prelevamento e caricamento di valori da mezzi di custodia e distribuzione;
- servizi di custodia e deposito valori;
- servizi di vigilanza privata e sicurezza sussidiaria presso porti, aeroporti, stazioni ferroviarie e/o di trasporto pubblico nonché a bordo mezzi di trasporto pubblico;
- ogni ulteriore servizio di vigilanza regolato da leggi speciali o decreti ministeriali.

B. Servizi di Sicurezza per i quali non è richiesto il possesso del decreto di Guardia Particolare Giurata

- attività di sicurezza, sorveglianza, safety e custodia, svolte in regime di committenza pubblica o privata, atte a garantire – quando non sussistono le speciali esigenze di sicurezza di cui all'art. 256 bis Regolamento TULPS e al D.M. n. 269/2010 e successive modifiche e/o integrazioni – la corretta ed ordinata fruizione di beni mobili ed immobili, siti, aree e relative pertinenze, in ambiti pubblici e privati, ivi compresi quelli congressuali, fieristici, manifestazioni ed eventi.
- controllo degli accessi, locali, aree e pertinenze interne e/o esterne (compresi parcheggi) e regolazione del flusso di persone, veicoli e merci (anche qualora queste attività siano definite come "servizi di portierato" o "reception" e qualunque sia la procedura di affidamento del servizio);
- verifica e controllo alle casse e imbustamento di sicurezza presso esercizi commerciali per i quali il D.M. n. 269/2010 e successive modifiche e/o integrazioni non prevede l'impiego esclusivo delle G.P.G.;
- prevenzione rischi, primo intervento e antincendio;
- monitoraggio di segnalazione tecnologiche per il quale il D.M. n. 269/2010 e successive modifiche e/o integrazioni non prevede l'impiego esclusivo delle G.P.G.;
- addetti alle attività di contazione quando non sussistono le esigenze di cui al D.M. n. 269/2010 e successive modifiche e/o integrazioni;
- altre attività ausiliarie, in quanto strumentali ed accessorie, anche per previsione dei contratti di appalto, ai servizi di cui ai punti che precedono quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: front desk e centralino telefonico, bigliettazione, ricezione e smistamento corrispondenza.

NOTA A VERBALE

Obiettivo comune delle Parti è ampliare la sfera di applicazione del presente CCNL ricomprendendo le attività di stewarding (DM 08.08.2007 e successive modificazioni) e addetti al controllo delle attività di intrattenimento e spettacolo (DM 06.10.2009 e successive modificazioni).

A tal fine è necessario procedere ad una ricognizione tecnica utile ad allocare i vari profili professionali all'interno della classificazione in essere. Le Parti istituiscono pertanto un gruppo tecnico di lavoro bilaterale

e paritetico che dovrà procedere ad effettuare le attività descritte entro 6 mesi dalla sottoscrizione del CCNL. Le Associazioni datoriali procederanno a formulare un calendario dei lavori da condividere con le Organizzazioni Sindacali e da approvare entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL.

Le Parti convengono che, in presenza di modifiche e/o integrazioni delle fonti normative di riferimento per il settore della Vigilanza Privata e della Sicurezza, si incontreranno per apportare le necessarie modifiche alla sfera di applicazione del presente CCNL.

Art. 2 – Validità ed efficacia della contrattazione collettiva

Premesso che:

- le Parti ritengono essenziale un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite ed è quindi interesse comune pervenire ad una definizione condivisa in materia di rappresentatività e rappresentanza; ciò anche al fine di contrastare la proliferazione contrattuale ed i fenomeni del dumping contrattuale;
- le Parti ribadiscono il ruolo fondamentale del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nonché il valore della contrattazione collettiva di secondo livello quale strumento volto a favorire produttività, efficienza, qualità. In tale contesto, le Parti rivolgeranno particolare attenzione ai temi dell'organizzazione del lavoro, della salute e della sicurezza sul lavoro, della formazione.

Le Parti ritengono di affidare al presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro una funzione cogente non solo di regolazione dei rapporti di lavoro e di riferimento per tutte le imprese che operano nel settore evitando, per questa via, fenomeni di dumping, ma anche unicità di riferimento per i lavoratori che vi operano e che dal contratto traggono diritti, strumenti di emancipazione e crescita professionale.

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile, sostituisce ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi nazionali, accordi speciali nazionali, usi e consuetudini.

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, in quanto sottoscritto dalle Associazioni imprenditoriali e dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative nel settore a livello nazionale e territoriale, dispone dei requisiti di cui all'articolo 50 del decreto legislativo n. 50/2016.

Conseguentemente, le Parti ritengono che l'accesso dei datori di lavoro ai benefici normativi e contributivi previsti dalle normative di diverso livello (regionali, nazionali, comunitarie) nonché alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali debba essere subordinato alla integrale applicazione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nonché degli accordi e contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati dalle predette Organizzazioni.

Le Parti opereranno congiuntamente per richiedere, ai fini di quanto previsto dall'art. 50 D.Lgs. n. 50/2016 e successive modifiche e/o integrazioni, il recepimento nei bandi di gara relativi alle attività ricomprese nella sfera di applicazione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei contenuti normativi ed economici ivi disciplinati.
Inoltre, ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 50 e 95 del D. Lgs. n. 50/2016 e successive modifiche e/o integrazioni, le norme del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sono utili ai fini del decreto da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per la determinazione del costo della manodopera utile alla committenza pubblica e privata per una rigorosa valutazione dell'incidenza del costo della manodopera sul servizio fornito.

TITOLO ... - ATTIVITÀ SINDACALI

Art. ... - Dirigenti Sindacali

(1) Agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti si considerano dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:
a) di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Contratto;
b) di Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
c) della Rappresentanza Sindacale Unitaria, costituita in luogo delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, ai sensi degli accordi interconfederali.

(2) L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali di cui ai commi a) e b) deve essere comunicata dalla Organizzazione Sindacale di appartenenza per iscritto con lettera raccomandata al datore di lavoro e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro; per i dirigenti sindacali di cui al comma c), valgono le norme degli accordi interconfederali.

(3) Il mandato di delegato aziendale di cui al successivo art. ... e di dirigente sindacale di cui alle lettere b) e c) del primo comma del presente articolo, conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato, non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

Art. ... - Permessi sindacali retribuiti

(1) I componenti dei Consigli o Comitati di cui alla lettera a) dell'art. ... hanno diritto a permessi retribuiti per partecipare alle riunioni degli organi suddetti nella misura massima di settanta ore annue.

(2) I dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali di cui alla lettera b) dell'art. ... hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Il diritto spetta a:
a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale nelle unità aziendali che occupano fino a 200 dipendenti;
b) un dirigente ogni 300 e frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale nelle unità aziendali che occupano fino a 3000 dipendenti.
c) un dirigente ogni 500 o frazioni di 500 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale nelle unità aziendali di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla lettera b).

(3) I permessi di cui al comma 2 sono pari a dodici ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c); nelle aziende di cui alla lettera a), i permessi saranno di due ore all'anno per ciascun dipendente. A tal fine i lavoratori con contratto a tempo parziale saranno computati come unità intere.

(4) I componenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie di cui alla lettera c) dell'art. ... hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato a permessi retribuiti. Il diritto spetta a:
a) tre componenti per la RSU costituita nelle unità aziendali che occupano fino a 200 dipendenti;
b) tre componenti ogni 300 e frazione di 300 dipendenti nelle unità aziendali che occupano fino a 3000 dipendenti.
c) tre componenti ogni 500 o frazioni di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale nelle unità aziendali di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla lettera b).

(5) I permessi di cui al comma 4 sono pari al monte ore complessivo di cui al comma 3.

(6) Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al presente articolo, deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite l'Organizzazione Sindacale di appartenenza.

Art. ... – Permessi sindacali non retribuiti

(1) I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente art. ... hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura pari a otto giorni all'anno.
(2) I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al comma precedente, devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima tramite l'Organizzazione Sindacale di appartenenza.
(3) I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato; la medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali, provinciali e nazionali.

Art. ... - Diritto di affissione

(1) I dirigenti sindacali di cui all'art. ... hanno diritto di affiggere in appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità aziendale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. ... – Referendum

(1) Il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti dalla Rappresentanza Sindacale tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale o alla categoria interessata.

Art. ... - Assemblee

(1) Nelle unità aziendali ove siano occupati più di 15 dipendenti, i lavoratori hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi di interesse sindacale e del lavoro.
(2) Dette riunioni avranno luogo su convocazione singola o unitaria delle Rappresentanze Sindacali Aziendali o da parte della Rappresentanza Sindacale Unitaria, costituite dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti, nonché da parte delle articolazioni territoriali di queste ultime.
La convocazione sarà comunicata all'azienda entro la fine dell'orario di lavoro del secondo giorno antecedente la data di effettuazione e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.
(3) Le riunioni potranno essere tenute fuori dall'orario di lavoro nonché, entro il limite di 13 ore annue, regolarmente retribuite, durante l'orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze di servizio.
Il monte ore delle assemblee retribuite ed in orario di lavoro va inteso come possibile utilizzo a livello esclusivamente di singola unità aziendale e quindi non cumulabile tra diverse unità aziendali di una stessa azienda.
Le aziende comunicheranno, su richiesta delle OO.SS. stipulanti, la situazione relativa all'utilizzo del monte ore.
(4) Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni delle Organizzazioni Sindacali stipulanti.

Art. ... - Delegato aziendale

(1) Nelle unità aziendali che hanno da undici sino a quindici dipendenti le Organizzazioni Sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un delegato aziendale, su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro. Il licenziamento di tale delegato per i motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi di legge.

Art. ... - Contributi Associativi Sindacali

(1) L'Azienda provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale in favore delle Organizzazioni Sindacali. Tale contributo non sarà inferiore all'1% della paga base e contingenza in atto al primo gennaio di ciascun anno e per le mensilità contrattuali di riferimento e sarà trattenuto ai dipendenti che ne faranno richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.
(2) L'azienda verserà mensilmente, salvo diverso accordo scritto con le OO.SS. di appartenenza del lavoratore, l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza; al contempo, su richiesta della medesima Organizzazione Sindacale, trasmetterà a quest'ultima l'elenco dei lavoratori iscritti evidenziando la quota associativa trattenuta ad ognuno di essi.
(3) L'impegno assunto dal lavoratore con lettera di delega riguarda anche ogni eventuale variazione del contributo associativo sindacale, debitamente segnalata dall'Organizzazione Sindacale, con lettera raccomandata, salvo dichiarazione espressa in senso contrario.

Art. ... - Norma generale

Per quanto non previsto dal presente Titolo in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali, si rinvia alla Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Allegato ...) e agli Accordi Interconfederali in materia.
Ai soli fini dell'applicabilità della disciplina di cui al presente Titolo ... (*Attività Sindacale*), i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa; i lavoratori con contratto a tempo determinato saranno computati in base al numero medio mensile di quelli impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Art. ... Modalità di costituzione e di funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie

Premessa
Le seguenti regole in materia di Rappresentanze Sindacali Unitarie riprendono la disciplina contenuta nell'Accordo 21.12.1995 e nell'Accordo 13.09.1994 con gli adeguamenti alle nuove intese interconfederali; esse troveranno applicazione per le procedure di costituzione delle nuove Rappresentanze Sindacali Unitarie e per il rinnovo di quelle già esistenti.

(1) Ambito ed iniziativa per la costituzione

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie possono essere costituite nelle unità aziendali che occupano più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle Organizzazioni Sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni stipulanti gli Accordi Interconfederali in materia di rappresentanza del 10.01.2014 (Confindustria), del 28.07.2015 (LegaCoop, Confcooperative, AGCI), del 26.11.2015 (Confcommercio).

Per quanto non previsto dal presente punto, si rinvia agli Accordi Interconfederali in materia di rappresentanza del 10.01.2014 (Confindustria), del 28.07.2015 (LegaCoop, Confcooperative, AGCI), del 26.11.2015 (Confcommercio)

(2) Composizione

Alla costituzione della Rappresentanza Sindacale Unitaria si procede mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti.
Considerata la composizione professionale delle aziende del settore Vigilanza Privata e Sicurezza, le Organizzazioni Sindacali definiscono i collegi elettorali al fine di assicurare una corretta ed equilibrata rappresentanza alle diverse aree professionali, compresi i quadri.
Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

(3) Numero dei componenti

Le Parti dichiarano conclusa la fase di prima applicazione e la conseguente fase sperimentale di cui al CCNL sottoscritto in data 06.05.2006.
Pertanto a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCNL il numero dei componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria è così determinato:

a) 3 rappresentanti nelle unità aziendali che occupano da 16 a 50 dipendenti;
b) 4 rappresentanti nelle unità aziendali che occupano da 51 a 90 dipendenti;
c) 6 rappresentanti nelle unità aziendali che occupano da 91 a 200 dipendenti;
d) 7 rappresentanti nelle unità aziendali che occupano da 201 a 300 dipendenti;
e) 9 rappresentanti nelle unità aziendali che occupano da 301 a 600 dipendenti;
f) 12 rappresentanti nelle unità aziendali che occupano da 601 a 1200 dipendenti.

Nelle unità aziendali che occupano più di 1200 dipendenti la Rappresentanza Sindacale Unitaria è incrementata di 2 rappresentanti ulteriori ogni 1000 dipendenti.
Sono fatte salve le naturali scadenze - 36 mesi dalla data di elezione - delle Rappresentanze Sindacali Unitarie in carica alla data di sottoscrizione del presente CCNL.

(4) Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria subentrano ai dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali nella titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti; per effetto delle disposizioni di cui al Titolo III della Legge n. 300/1970.
Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle Organizzazioni Sindacali da accordi collettivi di secondo livello in materia di numero dei dirigenti della Rappresentanze Sindacali Aziendali, diritti, permessi e libertà sindacali.

(5) Durata, sostituzione e revoca nell'incarico

I componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni, il componente sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.
Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della Rappresentanza Sindacale Unitaria con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente Contratto.
Il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente della Rappresentanza Sindacale Unitaria ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.
A maggioranza assoluta (50% + 1) del collegio elettorale, i lavoratori possono revocare il mandato a componenti o alla totalità della Rappresentanza Sindacale Unitaria. La revoca deve essere formalizzata con voto a scrutinio segreto in assemblea, ove partecipino almeno i due terzi dei lavoratori del collegio interessato. La convocazione dell'assemblea del collegio nei limiti del monte ore previsto dal CCNL deve essere richiesta da non meno di un terzo dei lavoratori componenti il medesimo collegio.

(6) Clausola di salvaguardia

Le Organizzazioni Sindacali stipulanti concordano che nelle unità aziendali ove sia stata eletta la Rappresentanza Sindacale Unitaria non potranno essere contemporaneamente presenti Rappresentanze Sindacali Aziendali.
In ragione della struttura attuale della rappresentanza, che vede la presenza di Rappresentanze Sindacali Unitarie o di Rappresentanze Sindacali Aziendali, il passaggio alla elezione della Rappresentanza Sindacale

Unitaria potrà avvenire solo se definito unitariamente delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Contratto o dalle loro articolazioni territoriali.

(7) Disciplina della elezione della Rappresentanza Sindacale Unitaria

A. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della Rappresentanza Sindacale Unitaria, le Organizzazioni Sindacali di cui al punto (1) o la Rappresentanza Sindacale Unitaria uscente provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della Rappresentanza Sindacale Unitaria e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra.

B. Quorum per la validità delle elezioni

Le Organizzazioni Sindacali favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.
Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.
Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le Organizzazioni Sindacali assumeranno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità aziendale.

C. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, non in prova alla data delle elezioni. Hanno altresì diritto al voto i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato che prestino la propria attività al momento del voto.
Ferma restando l'eleggibilità di tutto il personale di cui al comma precedente, possono essere candidati nelle liste elettorali anche i lavoratori con contratto a tempo determinato se, alla data delle elezioni, residua una durata del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi.
Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato le liste ed i membri della Commissione elettorale.

D. Presentazione delle liste

All'elezione della Rappresentanza Sindacale Unitaria possono concorrere liste elettorali presentate dalle Organizzazioni Sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni stipulanti gli Accordi Interconfederali in materia di rappresentanza del 10.01.2014 (Confindustria), del 28.07.2015 (LegaCoop, Confcooperative, AGCI), del 26.11.2015 (Confcommercio).
Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto E, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto G, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.
Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 2/3 il numero dei componenti la Rappresentanza Sindacale Unitaria da eleggere nel collegio.

Per quanto non previsto dal presente punto D, si rinvia agli Accordi Interconfederali in materia di rappresentanza del 10.01.2014 (Confindustria), del 28.07.2015 (LegaCoop, Confcooperative, AGCI), del 26.11.2015 (Confcommercio)

E. Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, viene costituita una Commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni Organizzazione Sindacale abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente, non candidato.

F. Compiti della Commissione elettorale

La Commissione elettorale ha il compito di:
a) ricevere la presentazione delle liste
b) verificare la valida presentazione delle liste;
c) deliberare su ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente articolo ... ;
d) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
e) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
f) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente articolo ...;
g) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati.

G. Affissioni

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

H. Scrutatori

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

I. Segretezza del voto

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

L. Schede elettorali

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

M. Preferenze

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

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

N. Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, assicurando il normale svolgimento dell'attività.
Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

O. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al predente punto H e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

P. Attrezzatura del seggio elettorale

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

Q. Riconoscimento degli elettori

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

R. Compiti del Presidente

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

S. Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi.
Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato – unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) – alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.
La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida della Rappresentanza Sindacale Unitaria sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione aziendale.

T. Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria, il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, con applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

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

U. Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.
Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra, che sarà trasmesso al comitato provinciale dei Garanti (o analogo organismo costituito per lo scopo di rilevare i risultati elettorali).
Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.
Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle Organizzazioni Sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta ovvero a mezzo posta elettronica certificata, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, al Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo costituito per lo scopo) e alla Associazione Datoriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

V. Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo)

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo costituito per lo scopo).
Per quanto non previsto dal presente punto V, si rinvia agli Accordi Interconfederali in materia di rappresentanza del 10.01.2014 (Confindustria), del 28.07.2015 (LegaCoop, Confcooperative, AGCI), del 26.11.2015 (Confcommercio).

W. Comunicazione della nomina dei componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria

La nomina dei componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale Associazione Datoriale d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di cui al punto (1) del presente articolo.

Y. Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.
I dipendenti componenti della Commissione elettorale, compreso il Presidente, e gli scrutatori dovranno espletare i loro incarichi al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23 legge 20 maggio 1970, n. 300.
Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previste a favore dei dirigenti sindacali di cui all'art. ... del presente Titolo.

Nota a verbale
Le Parti si danno atto che con il termine "unità aziendale", ai fini della presente sezione, si intende l'azienda o la filiale o la sede secondaria della stessa presso la quale sono presenti uffici operativi e amministrativi.

Il presente testo sostituisce integralmente gli artt. 4, 5, 6, 7 e 8 nonché l'art. 31 Sezione Servizi Fiduciari del CCNL per i dipendenti da Istituti e Imprese di Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari 8 aprile 2013 e 28 febbraio 2014.

Premessa

Le Parti riconfermano l'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli e concordano sull'opportunità di diffonderne la conoscenza e promuoverne lo sviluppo.
Le Parti, inoltre, concordano che quanto disciplinato dal presente Titolo rappresenta parte integrante del trattamento economico/normativo previsto nel presente CCNL e che, pertanto, deve essere applicato da tutte le imprese, anche non aderenti al sistema associativo, del settore Vigilanza Privata e Servizi di Sicurezza, secondo le singole disposizioni dei successivi articoli.

Articolo 1 - Accordo sulla governance e sui criteri di funzionamento degli Enti e Fondi bilaterali

La bilateralità costituisce un patrimonio importante del sistema di relazioni sindacali nel settore Vigilanza Privata e Servizi di Sicurezza e punto di riferimento altrettanto importante per orientare positivamente l'evoluzione delle sue funzioni nel dibattito politico-istituzionale aperto nel Paese.
Le Parti, in coerenza con quanto definito con l'Accordo sulla governance del 14.07.2021, condividono che i principi che devono caratterizzare la bilateralità e il welfare contrattuale attengano alla trasparenza nella gestione, efficienza nel funzionamento, garanzia della sostenibilità futura di enti/fondi ad ogni livello.
Per le stesse ragioni le Parti condividono l'obiettivo della massima efficienza del welfare contrattuale e della bilateralità secondo criteri di buona gestione, coerenti con le risorse gestite e governati attraverso adeguate professionalità; intendono inoltre perseguire una politica di trasparenza nella gestione degli enti/fondi di origine contrattuale in linea con le aspettative delle imprese e dei lavoratori.
Sulla base di quanto definito nei precedenti commi, le Parti hanno sottoscritto il 14.07.2021 l'Accordo sulla governance e sui criteri di funzionamento degli Enti bilaterali nazionali e regionali e dei Fondi, allegato al presente accordo di rinnovo e che ne costituisce parte integrante.
Il mancato rispetto da parte degli Enti Bilaterali Regionali delle previsioni del presente CCNL, dell'applicazione dello statuto, nonché dei principi, criteri e contenuti dell'accordo di cui al comma precedente comporta la facoltà in capo all'Ente Bilaterale Nazionale di attivare misure sanzionatone, secondo gli indirizzi definiti dalle Associazioni Datoriali e dalle Organizzazioni Sindacali nazionali, firmatarie il suddetto accordo.

Articolo 2 - Ente bilaterale Nazionale

L'Ente Bilaterale Nazionale, in conformità a quanto previsto dall'Accordo sulla governance e sui criteri di funzionamento degli Enti e Fondi bilaterali nazionali e territoriali del 14.07.2021, svolge le seguenti funzioni:

a) assicura l'attività di supporto agli enti bilaterali regionali per l'adeguamento di statuti e regolamenti al nuovo statuto e regolamento forniti dall'Ente Bilaterale Nazionale e ne certifica la conformità al fine della riscossione delle risorse di cui all'art. ... ;
b) predispone uno schema unico di budget previsionale e di rendiconto consuntivo, per tutti gli Enti Bilaterali Regionali, redatti secondo criteri di trasparenza e leggibilità, che gli stessi provvederanno a trasmettere annualmente all'Ente Bilaterale Nazionale;
c) raccoglie da tutti gli Enti Bilaterali Regionali i rendiconti e la relazione annuale sull'andamento della gestione e dell'attività, verificandone la rispondenza alle disposizioni del presente CCNL e dell'Accordo sulla governance di cui al primo comma del presente articolo;
d) raccoglie ed esamina le attività svolte dagli Enti Bilaterali Regionali, anche in riferimento alle somme ad esse destinate, onde verificare il rispetto delle finalità statutarie e delle regole gestionali stabilite nell'Accordo sulla governance di cui al primo comma del presente articolo;

e) segnala alle Associazioni Datoriali ed alle Organizzazioni Sindacali nazionali gli Enti Bilaterali Regionali che non rispettano le previsioni del presente CCNL e dell'Accordo sulla governance del 14.07.2021;
f) predispone annualmente una relazione che illustri le buone prassi ed evidenzi eventuali criticità.

Le Parti concordano, inoltre, di conferire all'Ente Bilaterale Nazionale potere di verifica sugli Enti Bilaterali Regionali rispetto alla regolarità degli esercizi economici e in caso di inadempienza, attraverso specifiche norme.

Gli organi statutari dell'Ente Bilaterale Nazionale e degli Enti Bilaterali Regionali saranno composti in modo da garantire la rappresentanza paritetica (per numero di componenti e/o per voti) tra Associazioni Datoriali e Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL.
L'Ente Bilaterale Nazionale, disciplinato da apposito Statuto e Regolamento, redatti in conformità a quanto previsto dall'Accordo sulla governance del 14.07.2021, ha i seguenti scopi e svolge le relative funzioni:

a) promuovere e realizzare studi e ricerche sul settore, con riferimento alle tendenze del mercato dei servizi di sicurezza, alla presenza delle imprese ed al loro dimensionamento, all'andamento dell'occupazione nella sua composizione quantitativa, per tipologie di impiego e nella composizione professionale e le relative previsioni nel medio periodo;
b) elaborare e proporre, alle Istituzioni competenti in materia di Vigilanza Privata e Servizi di Sicurezza (Parlamento, Ministero dell'Interno, Ministero del Lavoro, ecc.) ogni iniziativa atta al miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici e allo sviluppo delle aziende del settore
c) svolgere attività di comunicazione tese alla diffusione della cultura della sicurezza, alla qualificazione del ruolo e della funzione degli operatori del settore (imprese e lavoratori), prevalentemente rivolte al territorio;
d) promuovere, progettare e/o gestire anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
e) costituire una banca dati relativa alla professionalità, affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nel settore;
f) favorire, attraverso le iniziative di informazione necessarie, l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, anche avvalendosi di tecnologia informatica;
g) ricevere dalle Associazioni Datoriali e/o dalle Organizzazioni Sindacali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla legge 936/86 di riforma del CNEL;
h) inviare periodicamente al Ministero del Lavoro, al Ministero dell'Interno e a tutte le Prefetture, gli aggiornamenti del costo del lavoro su base Nazionale, determinati dagli aumenti contrattuali del presente CCNL e dalla contrattazione di secondo livello sottoscritta dalle strutture territoriali delle Parti Sociali stipulanti il presente CCNL.
i) rilasciare la certificazione liberatoria alle singole imprese, per la partecipazione agli appalti pubblici e privati, che attesti il recepimento e l'applicazione integrale della contrattazione collettiva nazionale e decentrata stipulata dalle Parti sociali sottoscriventi il presente contratto;
l) rilasciare il parere di conformità in rapporto alle norme previste dalla contrattazione collettiva in materia di apprendistato.
m) costituire l'Organismo Paritetico Nazionale per la salute e la sicurezza sul lavoro secondo quanto stabilito dal DLgs. n. 81/2008 e successive modifiche e/o integrazioni.
n) promuovere e gestire iniziative in materia di formazione / riqualificazione verso i lavoratori, ivi compresi coloro che risultano espulsi/sospesi per ragioni di crisi aziendale, escludendo qualunque forma di sovrapposizione con quanto già finanziabile attraverso i Fondi Interprofessionali, secondo criteri individuati e attraverso soggetti indicati dai Soci, che consentano di ottenere una

All'atto della presentazione dell'istanza di cui al comma precedente, la parte interessata rimetterà alla Commissione Paritetica Nazionale tutti gli elementi utili all'esame della controversia.
Le riunioni della Commissione Paritetica Nazionale avranno luogo di norma presso la sede dell'Ente Bilaterale. La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente quarto comma e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.
La Commissione, prima di deliberare, può convocare le Parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa.
Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle Parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarvisi e di darvi attuazione, nonché, ove ne ricorrano gli estremi, trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli artt. 411, terzo comma, e 412 c.p.c. e 2113, c.c. e successive modificazioni. In pendenza di procedura presso la Commissione Paritetica Nazionale, le Parti interessate non potranno intraprendere altra iniziativa, sindacale o legale.
Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione Paritetica Nazionale, potrà provvedere la Commissione stessa con proprie deliberazioni.

Articolo 6 - Contributo di assistenza contrattuale

Per la pratica realizzazione ed il funzionamento della Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 5 e per assicurare, nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'efficienza e l'efficacia del ruolo delle proprie strutture, le Associazioni datoriali e le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto, procederanno alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale (CO.AS.CO) ex art. 148, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, comma 1, per il tramite di un Istituto Bancario o tramite specifica convenzione con l'INPS.
Il contributo è fissato nella misura del 0,25 per cento della paga tabellare conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per ogni mensilità (comprese le mensilità supplementari), di cui 0,15 per cento a carico del datore di lavoro e 0,10 per cento a carico del lavoratore.
Sono tenuti al versamento del contributo di assistenza contrattuale tanto il datore di lavoro che i rispettivi dipendenti. Le quote di contributo a carico dei lavoratori dovranno essere mensilmente versate da tutti i datori di lavoro, unitamente a quelle a proprio carico.
Il contributo di assistenza contrattuale è riscosso dall'Ente Bilaterale Nazionale, unitamente alle quote contrattuali di servizio dovute all'Ente Bilaterale Nazionale di cui all'art. 3 ed attribuito secondo le modalità definite dalle Parti stipulanti il presente Contratto con apposito Regolamento, in rapporto agli scopi sopraindicati.
Il rilascio della certificazione liberatoria alle singole aziende, per la partecipazione agli appalti pubblici e privati, è subordinato al corretto adempimento di quanto previsto dal presente articolo.

TITOLO ... - Salute e Sicurezza

Art. ... - Salute e Sicurezza

(1) La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro costituisce un obiettivo comune delle aziende e dei lavoratori, specie nel settore della Sicurezza, in cui gli oneri a tale titolo sostenuti dalle aziende rappresentano una voce insopprimibile del costo del lavoro.

(2) Coerentemente a quest'obiettivo, il datore di lavoro, i lavoratori, il medico competente, il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, eletti o indicati nelle modalità di cui al successivo art. ... , collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità per eliminare o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, dei mezzi, degli apparati e degli strumenti utilizzati per l'espletamento dei servizi e delle attività .

(3) Oltre ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di cui al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e/o integrazioni, il datore di lavoro è tenuto, consultando nei modi previsti dalle norme vigenti i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione, nonché ad effettuare la valutazione dei rischi ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti; periodicamente effettua campagne di sensibilizzazione dei lavoratori o categorie di lavoratori in merito a best practices, procedure o a comportamenti utili a migliorare la sicurezza sul lavoro o prevenire o ridurre infortuni o categorie di essi o malattie professionali.

(4) In particolare, il Datore di lavoro, anche con la collaborazione del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione o dell'Addetto al servizio di prevenzione e protezione o del preposto, provvede affinché:
(a) sia garantita l'efficienza della strumentazione fornita in dotazione (es: automezzi di servizio, radio ricetrasmittenti), nonché dei dispositivi di protezione individuali assegnati, attivandosi tempestivamente per risolvere eventuali anomalie e/o avarie segnalate dal personale o dai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
(b) i lavoratori coinvolti nell'organigramma della sicurezza aziendale siano adeguatamente formati consultando i Rappresentanti per la sicurezza secondo le prescrizioni normative;
(c) ciascun dipendente, in occasione dell'assunzione, dell'assegnazione ad un nuovo servizio, del trasferimento o del cambiamento di mansioni e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, sia adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate e riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.

Art. ... - Informazioni periodiche

(1) Il Datore di lavoro, anche con la collaborazione o per il tramite del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, in apposita riunione annuale, sottopone all'esame dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza presenti in azienda o a quelli territorialmente competenti:
a) il documento di valutazione dei rischi;
b) le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
c) l'andamento degli infortuni sul lavoro, comunicando le qualifiche professionali degli infortunati, le mansioni da queste svolte, le cause e le circostanze degli infortuni; inoltre, sarà fornito il dato relativo alle malattie professionali avendo cura di evidenziarne le peculiarità anche in base al genere e alla tipologia di servizio svolto prevalentemente.
d) i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;
e) i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

f) l'elenco numerico e la localizzazione territoriale delle posizioni lavorative eventualmente segnalate dalla committenza come esposte agli agenti cancerogeni e mutageni, illustrando i casi nei quali, durante lo svolgimento della propria attività, i lavoratori possano venire a contatto con l'agente cancerogeno e l'esposizione ed il grado della stessa.

Il verbale della riunione deve riportare le osservazioni e le proposte pertinenti formulate dal Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Art. ... - Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

(1) Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è istituito a livello territoriale o aziendale. L'elezione dei Rappresentanti per la sicurezza avviene secondo le modalità di cui al successivo comma 6.

(2) In tutte le unità aziendali, è eletto o designato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

(3) Nelle unità aziendali che occupano fino a 15 lavoratori il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale secondo quanto previsto al successivo art. ...

(4) Nelle unità aziendali con più di 15 lavoratori il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto dai lavoratori o designato nell'ambito delle rappresentanze sindacali espresse dalle Federazioni territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

(5) In assenza di tali Rappresentanze, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno su iniziativa delle Federazioni territorialmente competenti delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL. Ove non si proceda all'elezione, si applica quanto previsto al successivo art. ...

(6) Il numero dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è il seguente:
a) un Rappresentante nelle unità aziendali sino a 200 lavoratori ivi compresi gli apprendisti;
b) tre rappresentanti nelle unità aziendali da 201 a 1000 lavoratori ivi compresi gli apprendisti;
c) 6 Rappresentanti nelle unità aziendali oltre i 1000 lavoratori ivi compresi gli apprendisti;

(7) Ogni componente avrà a disposizione il seguente monte ore di permessi retribuiti:
- 30 ore annue nelle unità aziendali fino a 30 dipendenti;
- 40 ore annue nelle unità aziendale oltre i 30 dipendenti

Il monte ore di cui sopra non viene utilizzato per l'espletamento degli adempimenti di cui all'art. 50 del d.lgs 81/08 lettere b), c), d), g), i), ed l).
Qualora la riunione annuale di cui all'art. 35 del d.lgs 81/08 si svolga presso la sede aziendale, sarà riconosciuto in favore dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza il tempo di viaggio e il rimborso del costo di trasporto.

L'esercizio delle funzioni di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al presente comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro, di norma 24 ore prima, tramite l'Organizzazione Sindacale territoriale di appartenenza, aderente alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto.

Art. ... - Procedure elettive dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

(1) Per quanto attiene le procedure elettive dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza si fa riferimento a quanto previsto per le Rappresentanze Sindacali Unitarie.

Art. ... - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale

(1) Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST) esercita le competenze previste dal D. lgs. 81/2008 e successive modifiche e/o integrazioni in tutte le unità aziendali del territorio nelle quali non sia stato eletto o designato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

(2) I RLST vengono designati dalle Federazioni territorialmente competenti delle OO.SS. e restano in carica 3 anni.

(3) Ciascun RLST redige una relazione annuale sulla attività svolta da inviare all'Organismo Paritetico Nazionale costituito in seno all'Ente Bilaterale Nazionale.

(4) Nelle aziende in cui non vi siano RLS, il valore economico corrispondente al monte ore di cui al comma 8 dell'art. _ _ sarà mutuato presso apposita gestione costituita presso l'Ente Bilaterale Regionale, ove costituito, o Nazionale. Le Parti individueranno con apposita intesa entità e modalità per il finanziamento dell'attività dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali.

Art. ... - Attività dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

Ferme restando le prerogative stabilite per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale dal D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e/o integrazioni, le Parti condividono un approccio partecipativo e responsabile alla materia della tutela della salute e per la sicurezza sui luoghi di lavoro.

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono tenuti al rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, come modificato dal Regolamento UE n. 2016/679, e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e nel documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

Nota a verbale
Le Parti si danno atto che con il termine "unità aziendale", ai fini della presente sezione, si intende l'azienda o la filiale o la sede secondaria della stessa presso la quale sono presenti uffici operativi e amministrativi.

CAPO ... – PERMESSI E CONGEDI

Art. ... - Norma generale

Il lavoratore deve presentarsi giornalmente, alle ore prescritte, nella sede dell'azienda o nei punti di riunione stabiliti, per essere avviato al lavoro.
In relazione alle disposizioni di cui al precedente comma, salvo i casi di legittimo impedimento, che competerà al lavoratore dimostrare, le assenze vanno segnalate in tempo utile perché il datore di lavoro eventualmente sostituisca il lavoratore assente.
Le assenze vanno comunque giustificate per iscritto entro e non oltre il giorno successivo.
Le assenze ingiustificate daranno luogo, oltre alla mancata corresponsione della retribuzione, alla applicazione, a seconda dei casi, delle sanzioni previste dall'art. ... del presente Contratto.
In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere, in qualunque epoca dell'anno, congedi non retribuiti.

Articolo ... – Congedo per matrimonio

(1) Il personale, che non sia in periodo di prova, ha diritto ad un congedo straordinario retribuito di quindici giorni di calendario per contrarre matrimonio o unione civile.
(2) La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con almeno venti giorni di anticipo.
(3) Il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio o dell'unione civile.
(4) Il personale ha l'obbligo di esibire alla fine del congedo regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione.

Articolo ... – Permessi per lavoratori studenti

(1) Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, anche in relazione alle caratteristiche del settore Vigilanza Privata e Servizi di Sicurezza, le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico svolti presso istituti pubblici o parificati nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea o di master universitari promossi da università pubbliche o private legalmente riconosciute.

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

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

(4) 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, specificando comunque il corso di studio prescelto. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

(5) In ogni unità aziendale e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, dovrà essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.



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

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

(7) Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove d'esame e che, in base alla Legge 20 maggio 1970, n. 300, hanno diritto di usufruire dei permessi giornalieri retribuiti, le aziende concederanno ulteriori sei giorni retribuiti all'anno, per la relativa preparazione.
I permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale ~~degli esami sostenuti~~ della sessione di esame (certificati, dichiarazioni, libretti ed ogni altro idoneo mezzo di prova).

Art. ... – Congedi per formazione

In attuazione dell'art. 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53, viene stabilita la disciplina seguente.
(1) Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.
(2) Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
(3) Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.
(4) Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività dell'azienda, i lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda ai sensi della presente disciplina non potranno superare 2% della forza di lavoro occupata con arrotondamento all'unità superiore per le frazioni pari o superiori allo 0,5.
(5) Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.
(6) Le richieste di fruizione dei congedi per formazione non retribuiti da parte dei lavoratori, in possesso dei previsti requisiti di anzianità aziendale, possono essere presentate all'impresa con un preavviso di almeno 30 giorni.
(7) L'azienda fornirà al lavoratore conferma dell'accoglimento, ovvero le motivazioni del differimento o del diniego del congedo, concernenti eventuali impedimenti di natura tecnico-organizzativa.
(8) Eventuali ulteriori modalità potranno essere definite dalla contrattazione di secondo livello.

Art. ... – Congedi per gravi motivi familiari

(1) Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, 2° comma, della legge n. 53/2000 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore, anche apprendista, hanno diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 cod. civ. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

(2) Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio.
(3) Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.
Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del medesimo regolamento di attuazione.
(4) Il datore di lavoro è tenuto entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente. Casi d'urgenza saranno esaminati entro 3 giorni lavorativi.
(5) L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo, devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo e/o alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente la domanda deve essere riesaminata nei successivi 15 giorni.
(6) Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'azienda.
(7) Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, intendendosi per tale il periodo di aspettativa superiore ad un quarto della durata del contratto, frazionabile al massimo in due periodi. Potrà essere negato inoltre quando il rapporto sia stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.
(8) Ove ricorra una delle ipotesi di cui al comma precedente, è comunque consentito al dipendente recedere dal rapporto senza obbligo del preavviso.
(9) Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.

Art. ... – Permessi per decessi e gravi infermità

(1) Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, 1° comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore, anche apprendista, hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o del componente dell'unione civile o del convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica o di un parente entro il secondo grado anche non convivente.
(2) Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni di riposo e quelli non lavorativi.
(3) Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato.
(4) Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di sette giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.
(5) ~~In mancanza della documentazione i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore dei permessi retribuiti di cui all'art. ... del presente CCNL~~.
(6) Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.
(7) I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.
(8) Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività

lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.
(9) L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.
(10) La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.
(11) I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Art. ... - Permessi per donatori di sangue

La lavoratrice e il lavoratore, anche apprendista, che cedono il loro sangue gratuitamente per trasfusioni dirette o indirette o per l'elaborazione dei derivati dei sangue ad uso terapeutico hanno diritto ad un riposo di 24 (ventiquattro) ore decorrente dal momento in cui si sono assentati dal lavoro ed alla corresponsione della retribuzione (articolo 8 legge 21 ottobre 2005, n. 219).
Ai fini del riconoscimento di tale diritto resta inteso l'obbligo del lavoratore di esibire al datore di lavoro la regolare documentazione.
In caso di inidoneità alla donazione è altresì garantita la retribuzione, limitatamente al tempo necessario all'accertamento della predetta inidoneità secondo quanto previsto dall'articolo 1, decreto ministeriale 18 novembre 2015.

Art. ... - Permessi per donatori di midollo osseo

La lavoratrice e il lavoratore, anche apprendista, che intendano donare midollo osseo hanno diritto ha diritto a permessi retribuiti per il tempo occorrente agli accertamenti e ai prelievi preliminari alla donazione. Inoltre hanno diritto alla retribuzione per le giornate di degenza ospedaliera occorrenti al prelievo del sangue midollare nonché per le successive giornate di convalescenza necessarie ai fini del completo ripristino dello stato fisico del donatore (Legge 6 marzo 2001, n. 52)
Le giornate ed i permessi predetti sono coperti da contribuzione figurativa.
Il lavoratore è tenuto a presentare specifica certificazione sanitaria rilasciata dalle strutture ospedaliere ovvero dai Centri trasfusionali autorizzati che hanno reso le prestazioni sanitarie inerenti alla procedura della donazione.

Art. ... – Congedo per tossicodipendenza

La lavoratrice e il lavoratore, anche apprendista, familiari (comprese le unioni civili) di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile.
Il periodo di aspettativa non retribuita previsto al comma precedente potrà essere frazionato esclusivamente nel caso in cui l'Autorità sanitaria competente (SERT) ne certifichi la necessità.
Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

Art. ... – Congedi e permessi per handicap

(1) I genitori, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dalla normativa di legge vigente (Legge n. 104/1992, Dlgs. n. 151/2001 e successive modifiche e/o integrazioni) ed in particolare:

a) prolungamento del periodo di congedo parentale, per un periodo massimo complessivo non superiore a tre anni, fruibile fino a dodici anni di età del bambino;
b) in alternativa alla lettera a) e fino ai tre anni di età del bambino, due ore di permesso giornaliero retribuito (se l'orario di lavoro è inferiore a 6 ore giornaliere, il permesso retribuito è pari a un'ora) oppure di tre giorni di permesso retribuito mensile, anche frazionabile in ore;

Le agevolazioni di cui ai punti a), b), sono fruibili a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che non sia richiesta dai sanitari la presenza dei genitori.

(2) Nei casi ed alle condizioni previste dall'art. 33 Legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modifiche e/o integrazioni nonché della Circolare Inps n. 38/2017, il lavoratore ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente. Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

(3). Il lavoratore di cui al comma 2 ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso.

(4) La lavoratrice e il lavoratore maggiorenne disabile in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, può usufruire alternativamente di due ore di permesso giornaliero retribuito (se l'orario di lavoro è inferiore a 6 ore giornaliere, il permesso retribuito è pari a un'ora) oppure di tre giorni di permesso retribuito mensile, anche frazionabile in ore.

(5) Per ogni altro aspetto si fa espresso riferimento a quanto previsto dalle norme di legge.

Articolo ... – Permessi per elezioni

(1) Ai sensi dell'articolo 11 della legge 21 marzo 1990, n. 53, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori dei referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.
(2) I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

CONGEDI PER VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

I dipendenti inseriti nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 D.lgs. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi

connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, così come previsto dalla citata norma di legge.
Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, il dipendente, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro 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 attestante l'inserimento nei percorsi di cui al precedente comma.
Il periodo di congedo di cui al comma 1 è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.
Durante il periodo di congedo, il dipendente, posto quanto previsto dal comma 3, ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità viene anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.
Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni, il dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.
Sussistendo le condizioni di cui al comma 1 dell'art. 24 del d.lgs. citato e a richiesta del dipendente, il congedo di cui al comma 1 sarà prorogato per ulteriori 90 giorni con diritto al pagamento di un'indennità pari al 70 % della retribuzione corrente.
Il dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verticale o orizzontale. A richiesta del dipendente il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.
Il dipendente inserito nei percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento presso altro servizio/ appalto, anche ubicato in altro comune. Entro 7 giorni dalla suddetta comunicazione, l'azienda, verificata la disponibilità di posizioni lavorative in altri servizi/appalti, si impegna a trasferire il dipendente.
Il dipendente, al termine del percorso di protezione può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati per un periodo di un anno.

Art. ... Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:
- personale inquadrato nel livello Quadro e nel I livello: 150 giorni di effettivo lavoro prestato;
- personale inquadrato negli altri livelli: 60 giorni di effettivo lavoro prestato.

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento dall'una e dall'altra parte senza obbligo di preavviso, e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie.
Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato disdetta per iscritto, l'assunzione del lavoratore si intenderà automaticamente confermata e il servizio prestato in tale periodo sarà computato a tutti gli effetti contrattuali.



Art. … Norma di raccordo per inquadramento Servizi di sicurezza

Il personale in forza al 31.05.2023 già inquadrato nel livello E, permarrà inquadrato in tale livello non oltre dodici mesi decorrenti dalla data di inquadramento nel livello E.

Il personale in forza al 31.05.2023 già inquadrato nel livello F, a decorrere dal 1.06.2023, viene inquadrato nel livello E ove permarrà non oltre diciotto mesi decorrenti dalla data di assunzione. In ogni caso, ai fini del conseguimento del livello D, il periodo di permanenza nel livello F e nel livello E non potrà complessivamente superare i 24 mesi decorrenti dalla data di assunzione.
(es. a) lavoratore assunto livello F da 4 mesi: passa al livello E dal 1.06.2023 e vi rimane per 18 mesi; b) lavoratore assunto livello F da 6 mesi: passa al livello E dal 1.06.2023 e vi rimane per 18 mesi; c) lavoratore assunto livello F da 10 mesi: passa al livello E dal 1.06.2023 e vi rimane per 14 mesi).

Si richiama quanto previsto al comma 3 dell'art. … "assunzione del personale" – capitolo Cambio Appalto.

CAMBIO DI APPALTO - Bozza 12

Premessa

Rilevato che il settore della Vigilanza privata e Sicurezza è generalmente caratterizzato dalla effettuazione di servizi tramite contratti di appalto e/o affidamenti e che da ciò conseguono frequenti avvicendamenti tra imprese nell'esecuzione del servizio, le Parti intendono tenere conto, da un lato, di questa caratteristica strutturale del settore e dei suoi riflessi sull'attività delle imprese e, dall'altro, dell'obiettivo di tutelare in modo efficace i livelli occupazionali e le professionalità acquisite.

L'attività di Vigilanza Privata e Sicurezza richiede, infatti, una formazione specifica e un costante aggiornamento degli addetti, così come previsto da specifiche norme per il settore. Le Parti convengono, pertanto, di istituire una disciplina contrattuale cogente, valida per ogni tipologia giuridica di impresa, cessante o subentrante, e per tutte le attività di cui all'art. ... (*vedi sfera applicazione*)

La suddetta disciplina integra il presupposto dell'articolo 7, comma 4bis, del decreto-legge 31.12.2007 n. 248 convertito in Legge 28.02.2008 n. 31 e degli art. 50, 95 e 97 D.Lgs 18.04.2016 n. 50 e successive modificazioni.

Il rispetto di quanto previsto dagli articoli dal ... al ... è condizione per l'integrale applicazione del CCNL, ai sensi e per gli effetti delle norme del presente CCNL e di legge che fanno riferimento a tale requisito; la stessa deve intendersi vincolante per tutte le imprese, ivi comprese quelle che acquisiscono gli appalti e/o l'affidamento di servizi tramite soggetti intermediari nonché quelli strutturati in forma cooperativa, che applicano il presente CCNL, sia in quanto aderenti alle Associazioni firmatarie del Contratto che per tacita adesione.

Pertanto i lavoratori interessati dalla procedura di cambio appalto di cui agli articoli seguenti, nei confronti dei quali la stessa ha la finalità primaria di salvaguardare la continuità occupazionale, hanno diritto di esigere, alla stregua ed alle condizioni di cui alle previsioni successive, l'osservanza delle relative norme ed hanno titolo di promuovere in sede giudiziale le opportune azioni per la tutela dei diritti ivi derivanti, occorrendo anche mediante azione costitutiva ex art. 2932 c.c.

In coerenza con quanto affermato all'art. 2 "Validità ed efficacia della contrattazione collettiva" del presente CCNL, le Parti si adopereranno per la sua applicazione presso le Autorità competenti (a titolo indicativo Ministero del Lavoro, Ministero dell'Interno, Consip, Anac) e le Amministrazioni locali (a titolo indicativo Regioni, Città metropolitane).

Art. ... Attivazione procedura

(1) In ogni caso di subentro da parte di altra impresa nell'esecuzione del servizio oggetto dell'appalto e/o affidamento l'impresa cessante ne darà comunicazione, ove possibile almeno trenta giorni prima della cessazione dell'appalto, o diversamente con la massima tempestività, e comunque prima della data di cessazione del servizio:

- all'impresa subentrante
- alle OO.SS. firmatarie il presente CCNL territorialmente competenti
- alle RSA/RSU, ove costituite

Laddove previsto dalla contrattazione integrativa territoriale, sarà coinvolto l'ente bilaterale di riferimento.

(2) L'impresa cessante fornirà, con posta elettronica certificata o con lettera raccomandata a/r, ai soggetti di cui sopra, le seguenti informazioni relative ai lavoratori impiegati nell'appalto in via esclusiva o prevalente da più lungo tempo negli ultimi 6 mesi (o diverso periodo se l'appalto/servizio è di durata inferiore), precedenti a quello della comunicazione di cui al primo comma del presente articolo:

- nominativo e codice fiscale
- data di assunzione ed eventuale anzianità convenzionale
- livello di inquadramento, mansione, orario di lavoro e tipologia di rapporto di lavoro;
- monte ore di servizio dell'ultimo anno (o diverso periodo se l'appalto/servizio è di durata inferiore) dell'appalto alla data di apertura della procedura

L'elenco del personale di cui sopra dovrà essere redatto in ordine decrescente di presenza sull'appalto computando i giorni di effettivo servizio svolti negli ultimi sei mesi.

(4) Qualora le OO.SS. vengano autonomamente a conoscenza di notizie riferite ad eventuale subentro nell'esecuzione di un servizio, le imprese si renderanno disponibili, su richiesta, alla realizzazione di un apposito incontro informativo e di verifica.

(5) Ove l'impresa cessante intenda mantenere in forza tutti i dipendenti occupati nell'appalto non attiverà la procedura di cui al presente articolo impiegando i medesimi lavoratori in altri servizi nel rispetto di quanto previsto dall'art. ... (99 primo comma). In tal caso l'Impresa subentrante sarà esonerata da ogni obbligo nei confronti dei lavoratori già addetti nell'appalto.

Art. ... Esame congiunto

(1) Su richiesta di una delle Parti interessate (Organizzazioni Sindacali firmatarie territorialmente competenti, impresa subentrante, impresa cessante), da formularsi entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione di avvio della procedura da parte dell'impresa cessante, sarà fissato, possibilmente nei 5 giorni successivi e comunque prima della cessazione dell'appalto e/o affidamento del servizio, la data di incontro per l'avvio della procedura di confronto per dare corso all'applicazione delle norme previste in materia di cambio appalto e/o affidamento del servizio.
Tale procedura dovrà concludersi entro la data di inizio del nuovo servizio.
Le Parti redigeranno specifici verbali di riunione in cui riportare l'esito degli incontri.

(2) La mancata partecipazione alle fasi dell'esame congiunto da parte dell'Impresa subentrante, che rappresenta inadempimento al presente CCNL, comporta per essa l'obbligo di assunzione di tutto il personale impiegato nell'appalto e/o affidamento.

Art ... Determinazione consistenze numeriche Personale con qualifica di guardia particolare giurata

(1) Per determinare l'effettiva consistenza numerica del personale avente diritto all'assunzione ai sensi della presente procedura, avuto riguardo al monte ore annuo di servizio come previsto dal nuovo capitolato d'appalto o documento equipollente, le Parti si danno reciprocamente atto che il numero degli addetti (inteso in FTE) va calcolato adottando un coefficiente annuo di riferimento per unità lavorativa, qui indicato ai soli fini di gestione della presente procedura, di complessive 2112 ore.

(2) All'esito del confronto e delle verifiche che precedono, nel caso in cui la consistenza numerica del personale avente diritto all'assunzione presso l'impresa subentrante, determinata ai sensi del precedente comma (1), sia pari o superiore a quella risultante nella comunicazione di avvio della procedura di cambio appalto, tutto il personale indicato nell'elenco di cui all'art. ... del presente contratto, avrà diritto all'assunzione presso l'Impresa subentrante, con le modalità di cui al successivo art. ... e di tanto si darà atto redigendo apposito verbale.

(3) Ove, al contrario, la consistenza numerica del personale avente diritto all'assunzione presso l'impresa subentrante, determinata ai sensi del precedente comma (1), sia inferiore a quella risultante nella comunicazione di avvio della procedura di cambio appalto, le assunzioni presso l'Impresa subentrante, con le modalità di cui al successivo art. ... , avverranno nel limite numerico derivante dal computo di cui al precedente comma (1).

Il restante personale, di cui alla comunicazione dell'avvio della procedura, rimane in forza presso l'impresa cessante. Quest'ultima e le OO.SS. si adopereranno per ricercare preliminarmente la ricollocazione per detti lavoratori contemperando le esigenze organizzative aziendali e quelle dei lavoratori. In caso di esito negativo, le Parti ricercheranno ogni altra soluzione utile al mantenimento del livello occupazionale.

Art ... Determinazione consistenze numeriche Personale addetto ai Servizi di Sicurezza.

(1) Il personale alle dipendenze dell'impresa cessante impiegato nell'appalto da più lungo tempo negli ultimi 6 mesi transiterà alle dipendenze dell'impresa subentrante.

(2) Ove il nuovo capitolato d'appalto e/o contratto di affidamento preveda una quantità di ore di servizio inferiore rispetto al precedente, le imprese subentrante e uscente convocheranno apposito incontro con le OO.SS. nel quale forniranno documentazione comprovante le nuove condizioni. Nello stesso incontro, fermo l'obbligo per l'impresa subentrante di procedere alle assunzioni nel limite numerico derivante dalle nuove condizioni contrattuali, le Parti ricercheranno ogni soluzione utile al mantenimento dei complessivi livelli occupazionali.

Art. ... Assunzione del personale

(1) L'impresa subentrante nell'appalto e/o nell'affidamento del servizio procederà all'assunzione, senza periodo di prova, del personale avente diritto individuato come sopra, con decorrenza dal primo giorno successivo alla effettiva cessazione del servizio da parte dell'impresa cessante. Per le GPG resta fermo quanto previsto dall'art. ... (*art. 68 Norme e documentazione per l'assunzione*).
Per il personale di cui al presente articolo, l'impresa cessante è esonerata dal dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. ...
(2) Ai lavoratori assunti ai sensi del precedente comma 1, verrà garantito il trattamento economico e normativo stabilito dal CCNL e dalla contrattazione integrativa territoriale già applicata al momento dell'apertura della procedura sottoscritta da una o più Associazioni Datoriali e dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, ivi compresi gli elementi ad personam non assorbibili di cui agli artt. ... (*31 ultimo comma e 27 sezione Fiduciari del presente CCNL*) e gli stessi, salvo quanto disposto al (*IV comma dell'art. 31*), saranno inquadrati ai livelli corrispondenti alla tipologia del servizio appaltato come disposti dallo stesso articolo.
(3) Ad essi verrà mantenuta l'anzianità convenzionale, anche ai fini della permanenza nei livelli di inquadramento; gli scatti di anzianità maturati nel precedente rapporto di lavoro, nelle misure previste all'art. ... , nel limite massimo del numero di scatti previsti dal CCNL, fermo restando che per il trattamento di fine rapporto si terrà conto esclusivamente dell'effettiva anzianità maturata presso l'Impresa subentrante.
(4) Gli addetti assunti con contratto a termine saranno assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza del rapporto originariamente determinato.
(5) Ove l'impresa subentrante sia costituita in forma cooperativa, il lavoratore dipendente coinvolto nella procedura attivata avrà facoltà di formulare successiva richiesta di adesione in qualità di socio, cui verrà comunque garantito un trattamento economico e normativo così come previsto dal presente CCNL.
(6) Per i lavoratori assenti al momento dell'inizio del servizio per causa di maternità, malattia, infortunio, e comunque con diritto al mantenimento del posto di lavoro, il passaggio avrà effetto alla cessazione della causa giustificativa dell'assenza. A tal fine l'Impresa cessante ne darà tempestiva comunicazione all'Impresa subentrante.
(7) L'impresa subentrante potrà essere esonerata in tutto o in parte dall'obbligo di assunzione che precede qualora al momento dell'esame congiunto, dimostri che è tenuta ad ottemperare ed effettivamente ottemperi alla richiesta di assunzione per il diritto di precedenza da parte di ex dipendenti, nel territorio interessato al cambio di appalto, ai sensi della Legge n. 223/1991 e successive modifiche e integrazioni. A tal fine l'impresa subentrante comunicherà formalmente agli interessati, almeno 6 giorni prima dell'inizio del nuovo servizio, il loro diritto all'assunzione; il lavoratore è tenuto a dare riscontro formale entro 3 giorni dal ricevimento di suddetta comunicazione.

Nota a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che, integrando la disciplina di cui al presente articolo il presupposto richiesto dal D.L. 31.12.2007 n. 248 dell'invarianza del trattamento economico complessivo in favore dei lavoratori e stante la cogenza della disciplina stessa per tutte le parti tenute all'applicazione del CCNL, le risoluzioni dei rapporti di lavoro operate dal datore di lavoro cessante in ragione dell'accordo di cambio di appalto, sia per la loro consensualità, sia a mente della predetta disposizione di legge, sono in ogni caso escluse dall'applicazione delle disposizioni degli artt. 4 e 24 della Legge 223 del luglio 1991 come modificata dal D.Lgs 297/2002, e successive modificazioni, in materia di licenziamenti collettivi.

CAPO ... – TUTELA DELLA GENITORIALITA'

Articolo ... –Tutela della genitorialità

(1) In relazione alla genitorialità, la lavoratrice e/o il lavoratore, compresi gli apprendisti, hanno diritto di astenersi dal lavoro:

a) per "congedo di maternità" (capo III DLgs. n. 151/2001 e successive modifiche e integrazioni): si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice nei due mesi precedenti la data del parto e nei tre mesi successivi al parto; in alternativa, da un mese prima della data presunta del parto e nei quattro mesi successivi alla nascita oppure esclusivamente nei cinque mesi successivi alla nascita, a condizione in entrambi i casi che il medico specialista del servizio sanitario o con esso convenzionato e il medico competente, nel caso di attività sottoposta a sorveglianza sanitaria, attestino che tale opzione non pregiudica la salute della gestante e del nascituro.

b) per "congedo di paternità" (capo IV DLgs. n. 151/2001 e successive modifiche e integrazioni): si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore padre, fruito in alternativa al congedo di maternità. In caso di grave e comprovato impedimento della madre, per cause diverse da quelle di cui all'art. 28 D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e successive modifiche e integrazioni, il lavoratore potrà usufruire di un congedo di egual misura ai sensi dell'art. ... (congedo per gravi motivi familiari)
Resta fermo il congedo per la nascita del figlio previsto e normato dall'art. 4 comma 24 Legge 92 del 2012 e successive modifiche e integrazioni.

c) per "congedo parentale" (capo V DLgs. n. 151/2001 e successive modifiche e integrazioni): si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore, nei primi 12 anni di vita del bambino per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a dieci mesi, secondo quanto indicato all'art. ... . I mesi salgono a undici se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi. Tale periodo complessivo può essere fruito dai genitori anche contemporaneamente.

d) per "congedo per la malattia del figlio" (capo VII DLgs. n. 151/2001 e successive modifiche e integrazioni): si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa.

(2) La lavoratrice in stato di gravidanza ha l'obbligo di consegnare al datore di lavoro il certificato rilasciato da un medico del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta. E' altresì tenuta ad inviare al datore di lavoro entro il trentesimo giorno successivo al parto il certificato di nascita del figlio o la dichiarazione sostitutiva (art. 21 D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e successive modifiche e integrazioni).

(3) La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'impresa, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato). 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 novanta giorni dal licenziamento di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano.

(4) La disposizione di cui al comma (3) si applica anche al lavoratore che abbia fruito del congedo di paternità. In questo caso, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

(5) Il divieto di licenziamento si applica anche nei casi di adozione e di affidamento. In questo caso il divieto di licenziamento si applica fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. In caso di adozione internazionale il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, o dalla comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

(6) Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'articolo ... e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso, secondo le modalità previste dall'articolo ...
La disposizione di cui al presente comma si applica anche al padre lavoratore che abbia fruito del congedo di paternità ovvero per il genitore che abbia fruito dei congedi nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni della proposta di incontro con il minore adottando, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.
Nel caso di dimissioni di cui al presente comma, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.

(7) Ai sensi dell'articolo 4 del decreto del presidente della Repubblica 25 novembre 1976 n. 1026 la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data di 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 e alle mensilità supplementari.

(8) 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.

Articolo ... – Congedo di maternità e paternità

(1) Durante il congedo di maternità (astensione obbligatoria), di cui all'art. ... comma 2 lettera a), la lavoratrice ha diritto, per un periodo di cinque mesi, ad un'integrazione dell'indennità a carico dell'INPS, da corrispondersi dal datore di lavoro, a proprio carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del cento per cento della retribuzione giornaliera netta cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore, ivi comprese le mensilità supplementari. L'importo dell'indennità a carico dell'INPS è anticipato dal datore di lavoro.
(2) I periodi di congedo di maternità dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alle mensilità supplementari, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.
(3) Quanto previsto ai commi precedenti si applica anche nel caso del congedo di paternità.

Art. ... - Congedo di paternità obbligatorio

(1) Il padre lavoratore dipendente si astiene dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi (non frazionabili a ore e fruibili anche in via non continuativa), nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a 20 giorni lavorativi. Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.

(2) I giorni di congedo sono fruibili dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice e sono compatibili con la fruizione (non negli stessi giorni) del congedo di paternità alternativo di cui all'articolo 28 del T.U.
(3) Il padre deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo obbligatorio, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.
(4) Per ogni altro aspetto, si fa riferimento al D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e successive modifiche e integrazioni.

Articolo ... – Congedo parentale

(1) Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente articolo, per ogni figlio, nei suoi primi dodici anni di vita.
I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci 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 sei mesi;
b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette nel caso di cui al comma 2 dell'art. 32 del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e successive modifiche e integrazioni;
c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi;
d) nei casi di adozioni e affidamenti.

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

(2) Il congedo parentale può essere frazionato, anche a ore, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, in misura pari alla metà dell'orario giornaliero e, comunque, non inferiore a quattro ore giornaliere. Il predetto congedo può essere cumulato con il riposo giornaliero di cui articolo ... e con permessi retribuiti di cui all'articolo ... , fino a concorrenza dell'orario giornaliero.

(3) Salvo i casi di oggettiva impossibilità il preavviso per la richiesta di fruizione del congedo parentale è di 5 giorni. Il diritto al congedo parentale è riconosciuto al genitore anche se l'altro non ne ha diritto.

(4) I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e mensilità supplementari. Ove prevista dall'art. 34 del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e successive modifiche e integrazioni, l'importo dell'indennità a carico dell'Inps è anticipato dal datore di lavoro.

(4) I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, mensilità supplementari. Ove prevista dall'art. 34 del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e successive modifiche e integrazioni, l'importo dell'indennità a carico dell'Inps è anticipato dal datore di lavoro.

Art. ... - Festività

(1) Ai sensi della Legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di congedo di maternità e congedo parentale, il genitore ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il cento per cento della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. ... .

Articolo ... – Riposi giornalieri

(1) Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore. E' riconosciuto il diritto del genitore ad uscire dall'azienda.
I periodi di riposo sono riconosciuti al padre lavoratore: a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre; b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga; c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente; d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

(2) 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 di lavoro.

Articolo ... – Congedo per la malattia del figlio

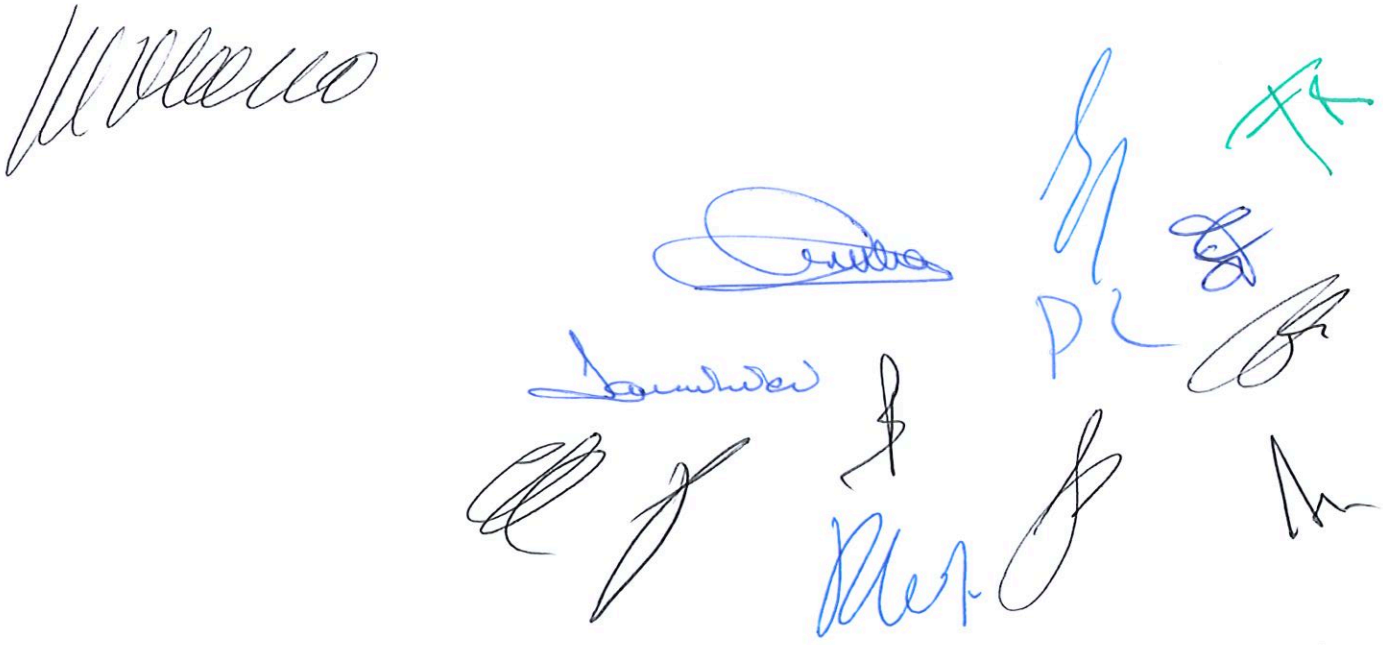
(1) Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

(2) Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di assentarsi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

(3) La certificazione di malattia necessaria al genitore per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 è inviata per via telematica direttamente dal medico curante del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato che ha in cura il minore, all'Inps utilizzando il sistema di trasmissione delle certificazioni di malattia di cui al decreto del Ministro della salute 26 febbraio 2010, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, al datore di lavoro interessato e all'indirizzo di posta elettronica della lavoratrice o del lavoratore che ne facciano richiesta. Tale procedura vale anche in caso di adozione o affidamento sia nazionale o internazionale.
(3) I periodi di congedo per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

Articolo ... – Part time post partum

(1) Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del cinque per cento della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta avanzata dal genitore che desideri trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
(2) La richiesta di passaggio a part time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.



Art. ... Previdenza Integrativa

(1) Le Parti stipulanti il presente contratto, in considerazione di quanto disposto dal d.lgs n. 252/2005 e successive modificazioni ed integrazioni, al fine di migliorare il livello di copertura previdenziale a favore dei lavoratori, hanno individuato:

- nel "Fondo Fon.Te.", la forma pensionistica complementare riconosciuta come applicabile ai lavoratori dipendenti da aziende del settore Vigilanza Privata e Servizi di Sicurezza
  e
- per le imprese costituite in forma cooperativa, nonché per le imprese da esse controllate o ad esse collegate, del settore Vigilanza Privata e Servizi di Sicurezza, la forma pensionistica complementare riconosciuta come applicabile ai lavoratori ed alle lavoratrici è "Previdenza Cooperativa".

(3) L'associazione ai predetti Fondi pensioni avviene mediante adesione volontaria e può riguardare tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno o parziale, gli apprendisti, nonché i lavoratori assunti a tempo determinato con contratto di durata superiore a tre mesi, cui si applichi il presente CCNL.
Le Parti concordano le seguenti entità di contribuzione per ogni lavoratore aderente:

- 0,50% della retribuzione utile per il computo del TFR a carico del lavoratore;
- 0,50% della retribuzione utile per il computo del TFR a carico del datore di lavoro;
- 3,45% o 6,91% della retribuzione utile per il calcolo del TFR, prelevato dal TFR maturando dal momento dell'iscrizione al fondo (come previsto dal D.Lgs. 252 del 2005 e s. m. i.);
- una quota una tantum, non utile ai fini pensionistici, da versarsi all'atto dell'iscrizione, pari a euro 15,50 di cui euro 11,88 a carico dell'azienda e euro 3,62 a carico del lavoratore.

Come previsto dal D.Lgs. 252 del 2005 e s.m.i., in assenza di scelta da parte del lavoratore entro sei mesi dalla prima assunzione nel settore, il Tfr verrà versato ai fondi di previdenza complementare di settore di cui sopra.

Dichiarazione a verbale
In sede di assunzione, per il lavoratore che abbia già aderito (anche in forma tacita) ad uno dei Fondi pensioni indicati nel presente articolo, la scelta a suo tempo effettuata rimane efficace anche nei confronti del successivo datore di lavoro, fermo restando quanto previsto in materia dal DLgs. n. 252/2005 e successive modifiche e/o integrazioni.

Art. ... Assistenza sanitaria integrativa

(1) Le Parti stipulanti il presente contratto, ritenendo strategico ampliare la gamma degli istituti di welfare contrattuale e condividendo l'obiettivo di garantire a tutti i lavoratori dipendenti prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale, hanno istituito il Fondo di assistenza sanitaria integrativa (Fondo Fasiv).
(2) Sono iscritti a Fondo Fasiv i lavoratori dipendenti da aziende assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno o parziale e gli apprendisti, con esclusione dei Quadri per i quali continuerà a trovare applicazione la specifica normativa di cui all'articolo ... del presente contratto. Sono altresì iscritti a Fondo Fasiv i lavoratori dipendenti assunti con contratto a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi.
(3) Per il finanziamento del Fondo Fasiv è dovuto un contributo a carico dell'azienda, pari a:

- per il personale assunto a tempo pieno: 10 euro mensili per ciascun iscritto;
- per il personale assunto a tempo parziale: 7 euro mensili per ciascun iscritto.

I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal Regolamento del Fondo Fasiv.
(4) Le Parti si danno atto che nella determinazione della parte normativa / economica del presente CCNL si è tenuto conto dell'incidenza delle quote di iscrizione e dei contributi dovuti al Fondo di assistenza sanitaria integrativa.
(5) Il trattamento economico complessivo risulta, pertanto, comprensivo di tale contribuzione, che è da considerarsi parte integrante del trattamento economico. Il contributo di cui al comma 3 è sostitutivo di un

equivalente aumento salariale contrattuale ed assume, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente CCNL.
(6) Conseguentemente, i lavoratori individuati dal presente articolo hanno diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie. Il diritto del lavoratore all'assistenza sanitaria integrativa è irrinunciabile.
(7) L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 30,00 lordi, da corrispondere per ciascuna mensilità ivi incluse quelle aggiuntive e che rientra nella retribuzione, di cui all'articolo ... , fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del maggior danno subito. La corresponsione di indennità sostitutive non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di garantire al lavoratore le prestazioni sanitarie.

VIGILANZA PRIVATA

Livello	Paga Conglobata 01/06/23	Paga Conglobata 01/06/24	Paga Conglobata 01/06/25	Paga Conglobata 01/12/25	Paga Conglobata 01/04/26
Q	2049,03	2097,24	2145,46	2184,03	2222,60
1	1772,60	1811,89	1851,17	1882,60	1914,03
2	1660,38	1696,09	1731,81	1760,38	1788,95
3	1483,31	1513,31	1543,31	1567,31	1591,31
4	1328,88	1353,88	1378,88	1398,88	1418,88
5	1261,87	1285,44	1309,02	1327,87	1346,73
6	1108,06	1125,92	1143,78	1158,06	1172,35

SERVIZI DI SICUREZZA

Livello	Paga Conglobata 01/06/23	Paga Conglobata 01/06/24	Paga Conglobata 01/06/25	Paga Conglobata 01/12/25	Paga Conglobata 01/04/26
A	1559,99	1599,28	1638,56	1669,99	1701,42
B	1420,00	1455,71	1491,43	1520,00	1548,57
C	1196,00	1226,00	1256,00	1280,00	1304,00
D	1000,00	1025,00	1050,00	1070,00	1090,00
E	944,00	967,57	991,15	1010,00	1028,86



VIGILANZA PRIVATA

Livello	Parametri	Paga Conglobata 01/02/15	Ex art. 109	Paga Conglobata 31/05/23
Q	270	1914,03	38,57	1952,60
1	220	1662,61	31,43	1694,04
2	200	1560,38	28,57	1588,95
3	168	1399,31	24,00	1423,31
4	140	1258,88	20,00	1278,88
5	132	1195,87	18,86	1214,73
6	100	1058,06	14,29	1072,35

Livello	Parametri	Paga Conglobata 01/06/23	Aumento Giugno 01/06/24	Paga Conglobata 01/06/24	Aumento Giugno 01/06/25	Paga Conglobata 01/06/25	Aumento 01/12/25	Paga Conglobata 01/12/25	Aumento 01/04/26	Paga Conglobata 01/04/26
Q	270	2049,03	48,21	2097,24	48,21	2145,46	38,57	2184,03	38,57	2222,60
1	220	1772,60	39,29	1811,89	39,29	1851,17	31,43	1882,60	31,43	1914,03
2	200	1660,38	35,71	1696,09	35,71	1731,81	28,57	1760,38	28,57	1788,95
3	168	1483,31	30,00	1513,31	30,00	1543,31	24,00	1567,31	24,00	1591,31
4	140	1328,88	25,00	1353,88	25,00	1378,88	20,00	1398,88	20,00	1418,88
5	132	1261,87	23,57	1285,44	23,57	1309,02	18,86	1327,87	18,86	1346,73
6	100	1108,06	17,86	1125,92	17,86	1143,78	14,29	1158,06	14,29	1172,35



SERVIZI DI SICUREZZA

Livello	Parametri	Paga Conglobata 01/02/2015	Ex art. 24	Paga Conglobata 31/05/23
A	220	1461,42	20,00	1481,42
B	200	1328,57	20,00	1348,57
C	168	1116,00	20,00	1136,00
D	140	930,00	20,00	950,00
E	132	876,86	20,00	896,86
F	120	797,14	20,00	817,14

Livello	Parametri	Paga Conglobata 01/06/23	Aumento Giugno 01/06/24	Paga Conglobata 01/06/24	Aumento 01/06/25	Paga Conglobata 01/06/25	Aumento 01/12/25	Paga Conglobata 01/12/25	Aumento 01/04/26	Paga Conglobata 01/04/26
A	220	1559,99	39,29	1599,28	39,29	1638,56	31,43	1669,99	31,43	1701,42
B	200	1420,00	35,71	1455,71	35,71	1491,43	28,57	1520,00	28,57	1548,57
C	168	1196,00	30,00	1226,00	30,00	1256,00	24,00	1280,00	24,00	1304,00
D	140	1000,00	25,00	1025,00	25,00	1050,00	20,00	1070,00	20,00	1090,00
E	132	944,00	23,57	967,57	23,57	991,15	18,86	1010,00	18,86	1028,86



UNA TANTUM GPG

Livello	Parametri	set-23	set-24	set-25	TOT.
Q	270	260,36	260,36	250,71	771,43
1	220	212,14	212,14	204,29	628,57
2	200	192,86	192,86	185,71	571,43
3	168	162,00	162,00	156,00	480,00
4	140	135,00	135,00	130,00	400,00
5	132	127,29	127,29	122,57	377,14
6	100	96,43	96,43	92,86	285,71