

Tipologia: CCNL

Data firma: 16 aprile 2014

Validità: 01.01.2014 - 31.12.2016

[Parti](#) : Aiss, Ugl Sicurezza Civile, Federterziario, Confimea, Cfc

[Settori](#) : Servizi, Vigilanza non armata

Fonte: [federterziario.it](http://federterziario.it)

## **Sommario:**

### [Premessa](#)

#### **Titolo I - Validità e sfera di applicazione**

[Art. 1 - Validità](#)

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

#### **Titolo II - Relazioni sindacali**

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

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

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

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

[Art. 7 - Assemblea](#)

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

Art. 9 - Permessi Sindacali

Art. 10 - Permessi Retribuiti RSU/RSA

#### **Titolo III - Ente bilaterale**

[Art.11 - Ente Bilaterale](#)

#### **Titolo IV - Contrattazione di 2° livello**

[Art. 12 - Contrattazione aziendale](#)

#### **Titolo V - Tutela e garanzie - Sicurezza sul lavoro - Pari opportunità**

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

[Art. 14 - Pari Opportunità](#)

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

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

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

[Art. 18 - Mobbing](#)

#### **Sicurezza sul lavoro**

[Art. 19 - Premessa](#)

[Art. 20 - Richiami normativi](#)

[Art. 21 - Disposizioni finali](#)

#### **Titolo VI - Classificazione del personale**

Art. 22 - Declaratoria

Art. 23 - Anzianità Scala parametrica

#### **Titolo VII - Gli istituti del mercato del lavoro**

[Art. 24 - Premessa](#)

[Art. 25 - Richiami normativi](#)

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

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

[Art. 28 - Lavoro ripartito](#)

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

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

[Art. 31 - Apprendistato](#)

[Art. 32 - Formazione](#)

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

### **Lavoro part-time**

Art. 34 - Definizione

Art. 35 - Adempimenti

Art. 36 - Minimo orario

Art. 37- Part-time verticale

### **Contratto a tempo determinato**

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

### **Contratto di inserimento**

[Art. 39 - Definizione](#)

Art. 40 - Beneficiari

Art. 41 - Aziende eleggibili

[Art. 42 - Progetto formativo](#)

[Art. 43 - Durata del progetto](#)

[Art. 44 - Deroghe per i portatori di handicap](#)

[Art. 45 - Norme contrattuali](#)

### **Titolo VIII - Assunzione - Orario di lavoro - Flessibilità - Banca ore - Riposo settimanale - Ferie - I**

Art. 46 - Modalità di assunzione

Art. 47 - Documenti per l'assunzione

Art. 48 - Periodo di Prova

Art. 49 - Sospensione del periodo di prova

[Art. 50 - Orario di lavoro settimanale](#)

[Art. 51 - Esposizione orario di lavoro](#)

[Art. 52 - Lavoro Straordinario](#)

Art. 53 - Lavoro Ordinario Notturmo

[Art. 54 - Riposo Settimanale](#)

Art. 55 - Festività Nazionali

[Art. 56 - Ferie](#)

[Art. 57 - Permessi](#)

Art. 58 - Congedo Matrimoniale

### **Titolo IX - Modificazione del luogo di lavoro**

[Art. 59 - Premessa - Trasferimento - Trasferimento - Distacco](#)

Art. 60 - Trasferte - Missioni

Art. 61 - Disposizioni per i trasferimenti

Art. 62 - Aumenti per anzianità

Art. 63 - Anzianità convenzionale

### **Norme Disciplinari**

[Art. 64 - Norme di comportamento](#)

Art. 65 - Congedi retribuiti

Art. 66 - Diritto allo studio

## **Titolo X - Trattamento economico**

Art. 67 - Voci retributive

Art. 68 - Divisore Orario

Art. 69 - Paghe contrattuali

## **Norme di salvaguardia**

Art. 70 - Condizioni di miglior favore

Art. 71 - Procedure di prima applicazione del presente contratto

## **Mensilità aggiuntive**

Art. 72 - Tredicesima

## **Titolo XI - Malattia - Infortuni - Gravidanza e puerperio**

### [Art. 73 - Astensione dal lavoro della lavoratrice](#)

Art. 74 - Astensione dal lavoro del lavoratore

### [Art. 75 - Permessi per assistenza](#)

### [Art. 76 - Normativa](#)

Art. 77 - Malattia

Art. 78 - Normativa

Art. 79 - Obbligo Periodo di astensione

Art. 81 - Trattamento economico di malattia

### [Art. 82 - Infortunio](#)

Art. 83 - Trattamento economico di infortuni

Art. 84 - Quota giornaliera per malattia ed infortunio

Art. 85 - Festività

Art. 86 - Aspettativa non retribuita per malattia

### [Art. 87 - Tubercolosi](#)

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

## **Part-time temporaneo per malattia o assistenza**

### [Art. 89 - Definizione](#)

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

### [Art. 91 - Beneficiari](#)

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

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

### [Art. 94 - Cambio appalto](#)

## **Titolo XII - Risoluzione del rapporto di lavoro - Recesso - Preavviso - Giusta causa - Giustificato**

Art. 95 - Scioglimento del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2118 Cod. Civ.

### [Art. 96 - Licenziamento](#)

Art. 97 - Normativa - ex art. 2119 Cod. Civ.

Art. 98 - Nullità del licenziamento

Art. 99 - Periodo di preavviso

Art. 100 - Preavviso per dimissioni

Art. 101 - Decorrenza del periodo di preavviso

Art. 102 - Indennità sostitutiva del preavviso

Art. 102 - Indennità sostitutiva del preavviso

Art. 103 - Trattamento di fine rapporto

Art. 104 - Decesso del dipendente

Art. 105 - Corresponsione del trattamento di fine rapporto

Art. 106 - Dimissioni

## **Titolo XIII - Decorrenza e durata**

Art. 107 - Decorrenza e durata

## **Titolo XIV - Archivio contratti**

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

## **Titolo XV - Norme transitorie**

Art. 109 - Norme Transitorie

## **Allegati**

A- tabelle costi

B- [Regolamento RSU](#)

C- [Statuto Enbisit](#)

D- **Regolamento RLS**

## **[Premessa](#)**

### **Titolo 1° - Aziende sino a 15 dipendenti**

[1\) - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza \(RLS\)](#)

[2\) - Elezioni del RLS](#)

[3\) - Durata del mandato](#)

[4\) - Formazione RLS](#)

[5\) - Permessi retribuiti per la formazione](#)

[6\) - Permessi retribuiti per l'espletamento delle funzioni RLS](#)

[7\) - Rappresentate del lavoratori per la Sicurezza Territoriale](#)

[8\) - Applicazione D.Lgs. 81/2008](#)

[9\) - Dimensioni del territorio](#)

[10\) - Durata del mandato](#)

[11\) - Clausola estensiva](#)

### **Titolo 2° - Organismo Paritetico Nazionale**

[12\) - Costituzione, compiti e funzioni](#)

[13\) - Territorialità](#)

[14\) - Funzionamento OPN](#)

[15\) - Retribuzione RLST](#)

[16\) - Notifica nominativi RLST](#)

### **Titolo 3° - Aziende con più di 15 dipendenti**

[17\) - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza \(RLS\)](#)

[18\) - Numero degli RLS](#)

[19\) - Monte ore per RLS](#)

[20\) - Garanzie per gli RLST](#)

[21\) - Modalità di elezione](#)

### **Titolo 4° - Formazione degli RLS/RLST**

[22\) - Formazione RLS/RLST](#)

[23\) - RLST](#)

[24\) - RLS](#)

[25\) - Permessi per la formazione](#)

### **Titolo 5° - Percorso formativo**

[26\) - Materie formative](#)

[27\) - Criteri valutativi](#)

[28\) - Riconoscimento RLS](#)

### **Titolo 6° - Attribuzioni dei RLS/RLST**

[29\) - Accesso ai luoghi di lavoro](#)

[30\) - Modalità di consultazione](#)

[31\) - Informazione](#)

[32\) - Documentazione aziendale](#)

[33\) - Norme di salvaguardia ed estensive](#)

**Titolo 7° - Norme transitorie e finali**

[34\) - Sostituzione RLS](#)

[35\) - Aziende sino a 200 dipendenti](#)

[36\) - Aziende con più di 200 dipendenti](#)

[37\) - Sostituzione RLST](#)

[38\) - Clausola di salvaguardia](#)

[39\) - Decorrenza e durata](#)

E- Permessi per motivi personali e/o familiari

F- Verbale di recepimento (ART 1)

G- Accordo Apprendistato

H- Allegato 1 - Profili professionali

I- Allegato 2 - Contratto apprendistato

J- Richiesta parere conformità

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

L- modulo adesione AISS e modalità riscossione

---

**Contratto collettivo nazionale lavoro di rinnovo per i dipendenti di agenzie di sicurezza sussidiaria non armata e degli istituti investigativi (controllo attività spettacolo-intrattenimento - commerciali - fieristiche - servizi di accoglienza, guardiania e monitoraggio aree)**

Oggi 16 Aprile 2014, alle ore 10,30, le parti sotto elencate si sono riunite presso la sede della Federterziario sita in Via Cesare Beccaria b. 16 - Roma, per procedere alla sottoscrizione del rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle agenzie di Sicurezza Sussidiaria non armata e degli Istituti Investigativi: Aiss, Associazione Italiana Sicurezza Sussidiaria [...], Ugl Sicurezza Civile [...], Federterziario - Federazione Italiana del Terziario, dei Servizi, del Lavoro Autonomo Professionale, della Piccola Impresa Industriale, Commerciale, Turistica ed Artigiana [...], Confimea - Confederazione delle Confederazioni Italiane dell'Impresa e Artigianato [...], Cfc-Confederazione Federterziario Confimea - Rete d'impresa [...]

**Premessa**

Nella predisposizione e definizione del presente rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro le parti hanno inteso realizzare una normativa che, ferme restando tutte le regole normative e retributive necessarie a regolamentare il settore delle investigazioni, servizi di controllo disarmato (c.d. security) e servizi complementari, fosse portatore di una visione complessiva improntata a tre assi portanti: modernizzazione e recepimento dei nuovi istituti di lavoro, primo tra tutti la riforma Biagi ( [Legge 30/03](#) ), la Legge Fornero n. 92/2012 e la [99/201](#)

3

e

successive deleghe legislative alle OO.SS., rispetto dei diritti acquisiti e delle legittime aspettative dei lavoratori, cui il presente contratto si applicherà e creazione di un solido telaio di relazioni bilaterali. Nel dettaglio, con il recepimento integrale della

[Legge 30/03](#)

, Legge 92/2012 e la

[99/2013](#)

e successive deleghe legislative alle OO.SS, unitamente ai contratti di inserimento e all'apprendistato, le Parti hanno creato tutti i presupposti per consentire alle Aziende di settore di avere un ampio spettro di opzioni tale da rendere il ricorso al lavoro nero, o l'utilizzo di strumenti paracontrattuali, non più convenienti e quindi facendo venire meno ogni possibile attenuante che possa "giustificare" la creazione di rapporti irregolari.

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

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

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

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

## **Titolo I - Validità e sfera di applicazione**

### **Art. 1 - Validità**

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in materia unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro, a tempo indeterminato, determinato, e anche speciali pertinenti all'attività degli istituti di investigazione - informazioni e ricerche, addetti controllo attività spettacolo, intrattenimento, fieristiche e commerciali, guardiania passiva, servizi di accoglienza e indirizzo della clientela in uffici pubblici e privati e aziende industriali e commerciali. Le agenzie aderenti sono obbligate all'adozione del presente CCNL per effetto stesso del mandato conferito all'atto dell'adesione.

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

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

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

Altresì il presente contratto regola, ove compatibile con le disposizioni di Legge e con la libertà delle parti contraenti, i rapporti di lavoro di cui alle norme della [legge 30/03](#) e [D.L.vo 276/03](#), Legge Fornero n. 92/2012 e la

[99/2013](#)

e successive deleghe legislative alle OO.SS.

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

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

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

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

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

- Indagini, investigazioni e antitaccheggio investigativo

- attività in ausilio al recupero stragiudiziale dei crediti.

- banche dati;

- informazioni commerciali;

- operatore di servizi di controllo non armati

- guardiania passiva, usceri e osservatori (portierato);

- controllo accessi, flusso e deflusso;

- servizi di accoglienza e indirizzo della clientela in uffici pubblici e privati e aziende industriali e commerciali

- Operatori controllo attività di spettacolo e intrattenimento - L. 94/2009 e DM 06/10/09

- addetti servizio monitoraggio aree - deterrenza e dissuasione - controllo nelle attività commerciali e fieristiche - servizi complementari

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

## **Titolo II - Relazioni sindacali**

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

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

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

tecnologie di applicazione.

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

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

L'elezione delle RSA avverrà con le modalità e le procedure descritte nel successivo [articolo 6](#)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Titolo III - Ente Bilaterale**

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

È costituito l'ente bilaterale Enbisit (Ente nazionale Bilaterale per la sicurezza, investigazioni e tutela) espressione dell'associazione di categoria di riferimento del settore, Aiss (Associazione Italiana Sicurezza Sussidiaria), e Federterziario (Federazione del Terziario, dei servizi, del Lavoro autonomo, della Piccola Impresa Industriale, Commerciale e Artigiana) nonché dalla Ugl Terziario (Unione Generale del Lavoro, Federazione Nazionale del Terziario), lo stesso



avrà lo scopo di gestire i contratti di inserimento al lavoro, di osservatorio del mondo del lavoro, di emanare pareri di congruità e di merito, di realizzare iniziative di carattere sociale, progettazione e gestione della formazione, istituire un comitato di vigilanza, e quant'altro di utilità del settore emerso dalle richieste degli associati, nonché di sviluppare adeguati servizi in materia di sicurezza nei luoghi e negli ambienti di lavoro.

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

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

Le Parti Sociali firmatarie del presente CCNL potranno costituire enti e/o articolazioni territoriali denominati Ente Regionale/Provinciale Bilaterale Italiano Sicurezza Investigazioni e Tutela collegati con Enbisit.

[...]

L'Enbisit è amministrato da un Comitato di Gestione e/o da un Consiglio di Amministrazione nominati in misura paritetica dalle Organizzazioni dei Datori di lavoro da un lato e dalle Organizzazioni dei Lavoratori dall'altro.

L'Enbisit ha costituito la Commissione Pratiche Lavoro che ha competenza in materia di lavoro e apprendistato.

#### **Titolo IV - Contrattazione di 2° livello**

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

La contrattazione collettiva territoriale o aziendale può derogare a quanto stabilito dal CCNL, mediante la sottoscrizione dei cosiddetti "contratti di prossimità"; gli stessi potranno essere sottoscritti a livello regionale, provinciale, zonale o aziendale secondo quanto previsto dal concordato disposto dall'art. 8 [legge n. 148/2011](#) di conversione del [D.L. n. 138/2011](#), dell'[Accordo Interconfederale del 28.06.2011](#)

e dal presente CCNL; detti "contratti di prossimità" potranno essere adottati dalle aziende esclusivamente tramite sottoscrizione di un verbale di recepimento aziendale siglato dall'Associazione Datoriale Territoriale, dall'Organizzazione Territoriale, dall'Azienda e dalla RSA aziendale. Detti accordi potranno essere sottoscritti al fine di raggiungere una delle seguenti finalità, e comunque in tutti quelli specificati dal concordato disposto dall'art. 8

[legge n. 148/2011](#)

di conversione del

[D.L. n. 138/2011](#)

, dell'

[Accordo Interconfederale del 28.06.2011](#)

.

[...]

#### **Titolo V - Tutela e garanzie - Sicurezza sul lavoro - Pari opportunità**

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

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

### **Art. 14 - Pari Opportunità**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Sicurezza sul lavoro**

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

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

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

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

[allegato D](#)

al presente contratto.

Le Parti, in previsione degli effetti della [legge 30/2003](#), riaffermano la massima importanza che le norme di tutela previste nel [Decreto Legislativo 81/2008](#)

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

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

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

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

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

per i rappresentanti sindacali.

**Art. 21 - Disposizioni finali**

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

**Titolo VII - Gli istituti del mercato del lavoro**

**Art. 24 - Premessa**

Nel presente Titolo trovano luogo alcuni fra i principali istituti introdotti dalla "Riforma Biagi" ([D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276](#)

), dalla Legge 92/2012 e dalla

[Legge 99/2013](#)

, con particolare riferimento alle soluzioni contrattuali che garantiscono, al contempo, maggiore flessibilità strutturale e organizzativa all'impresa e migliore occupabilità dei lavoratori inoccupati e disoccupati.

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

**Art. 25 - Richiami normativi**

Gli istituti considerati nel presente Titolo trovano la loro fonte normativa nel richiamato [D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276](#)

, modificato successivamente dal

[decreto legge 25.06.2008 n. 112](#)

convertito nella

[legge n. 133/2008](#)

,

[Legge 30/03](#)

, Legge 92/2012 e la

[99/2013](#)

e successive deleghe legislative alle OO.SS, in particolare:

- per il lavoro intermittente: [art. 26](#)

- per il lavoro ripartito: [art. 27](#)

- per il lavoro a tempo determinato [art. 38](#)

- per i contratti di collaborazione a progetto: artt. da 61 a 69, limitatamente alle investigazioni con incarichi specifici.

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

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

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

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

[...]

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

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

### **Art. 29 - Collaborazioni Coordinate a Progetto/Programma Co.co.pro.**

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

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

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

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

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

a) discussione e composizione delle vertenze individuali attinenti il rapporto di lavoro ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 c. p.c. come modificati dalla [Legge n. 533/73](#) e dai Decreti Legislativi n. 80/98 e n. 387/98, (comprese le impugnazioni dei provvedimenti disciplinari), promosse dal Lavoratore, assistito da una delle sopracitate Organizzazioni Sindacali (tentativo facoltativo di conciliazione) a cui il lavoratore sia iscritto o a cui abbia conferito mandato;

b) nell'ambito di controversie di carattere collettivo, originate da stati di crisi aziendale;

c) sottoscrizione di verbali di conciliazione a seguito di intese già raggiunte tra Lavoratore e Azienda (comparizioni spontanee) su materie inerenti il rapporto di lavoro.

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

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

- nei casi a e b) l'Organizzazione Sindacale promotrice della vertenza individuale inoltra alla Segreteria della Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione (Fax: \*\*\*; Pec: \*\*\*) la richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione, contenente gli elementi essenziali della controversia. La Segreteria provvederà alla convocazione delle Parti, per la discussione della vertenza;

- nel caso c) l'Azienda dovrà concordare data e ora dell'appuntamento per la sottoscrizione del verbale di conciliazione, inoltrando specifica richiesta a mezzo pec e/o fax la Segreteria della Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione (Fax: \*\*\*; Pec: \*\*\*)

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

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

Nel caso in cui la conciliazione abbia esito negativo o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla [legge 11 agosto 1973, n. 533](#), ciascuna delle parti può

promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio Arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Si rimanda alle norme di legge vigenti in materia

### **Art. 32 - Formazione**

Si rimanda alle norme di legge vigenti in materia

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

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

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

La formazione effettuata viene registrata nel libretto formativo.

## **Lavoro part-time**

### **Art. 38 - Contratto a tempo determinato**

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

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

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

## **Contratto di inserimento**

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

Il contratto di inserimento è lo strumento giuridico e negoziale, ai sensi dell'art. 54 [D.Lgs. 276/2003](#),

mediante il quale si facilita l'inserimento di persone svantaggiate nel mondo del lavoro.

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

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

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

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

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

La formazione di cui in allegato, farà sì che il lavoratore guadagni anche un certo numero di

crediti formativi da far valere in seno a eventuali corsi, regionali e universitari, organizzati dalla federazione italiana degli investigatori privati di concerto con gli enti bilaterali e sulla base del progetto nazionale di categoria.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Titolo VIII - Assunzione - Orario di lavoro - Flessibilità - Banca ore - Riposo settimanale - Ferie - Festività - Straordinari - Missioni e trasferte, norme comportamento**

#### **Orario di lavoro**

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

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

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

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

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

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

#### **Lavoro straordinario**

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



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

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

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

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

Il calcolo della durata media dell'orario di lavoro settimanale è fissato in 12 mesi (vedasi art. 4, comma 4 del [D.Lgs 66/2003](#)). Le prestazioni aggiuntive, fino a 200 ore nell'anno, rappresentano uno strumento di flessibilità e quindi costituiscono banca delle ore e danno diritto al recupero obbligatorio secondo il meccanismo di riduzione della prestazione giornaliera prima che si verifichi un prolungamento della stessa rispetto all'orario di lavoro normale dell'interessato. Della banca delle ore possono usufruire tutti i lavoratori dipendenti sia a tempo indeterminato che determinato.

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

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

## **Riposo settimanale. Festività, ferie, permessi**

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

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

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

[...]

### **Art. 56 - Ferie**

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

Le ferie sono un diritto irrinunciabile.

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

[...]

### **Art. 57- Permessi**

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

Su richiesta, saranno eventualmente concessi brevi permessi.

[...]

## **Modificazione del luogo di lavoro**

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

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

- trasferimento;
- trasferta;
- distacco.

### **Art. 59.3 - Distacco**

[...]

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

[...]

## **Norme disciplinari**

### **Art. 64 - Provvedimenti disciplinari**

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

[...]

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

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

- 1) Biasimo inflitto per le mancanze lievi - rimprovero verbale;
- 2) Biasimo inflitto per iscritto - richiamo scritto
- 3) multa in misura non eccedente le quattro ore della retribuzione giornaliera;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio da uno a sei giorni.
- 5) Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge

A) Il provvedimento del rimprovero verbale si applica al lavoratore per lievi irregolarità nell'adempimento dei suoi doveri o nel comportamento in servizio; rientra nella fattispecie la mancata comunicazione al datore di lavoro e/o suo incaricato, della sopravvenuta malattia, entro 1 ora dall'inizio del servizio

B) Il provvedimento scritto si applica in caso di recidiva posta in essere con la commissione di infrazioni sanzionabili con il biasimo verbale

C) il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

[...]

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

- offenda senza violenza colleghi o terzi nello svolgimento del lavoro

- esegua senza la necessaria diligenza il lavoro affidatogli;

[...]

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

lavoratore che:

- esegua con negligenza grave il lavoro affidatogli;

- ometta parzialmente di eseguire la prestazione richiesta;□

[...]

- non avverta subito i superiori diretti di eventuali irregolarità nell'adempimento del servizio;

- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza e/o sotto effetto di stupefacenti;

- si addormenti in servizio involontariamente,

- recidiva nelle mancanze già sanzionate con rimprovero scritto e con multa.

- offenda gravemente e con violenza colleghi e terzi;

- arrechi danno per colpa alle cose ricevute in dotazione od uso siano esse di proprietà del datore di lavoro o di terzi;

- non avverta subito i superiori diretti di eventuali anomalie relative a persone o cose rilevate nell'adempimento del servizio e che possano arrecare pregiudizio all'azienda, ai committenti o a terzi;

[...]

-il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o del committente o di terzi, quando il fatto arrechi un danno di non rilevante gravità (non superiore ad euro 100,00);

E) Il licenziamento disciplinare senza preavviso si applica:

[...]

b. Recidiva nei provvedimenti soggetti a sospensione

[...]

e. Nei casi di molestia e/o atti di disturbo di persone sul luogo di lavoro o comunque attinenti allo stesso

[...]

h. il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o del committente o di terzi, quando il fatto arrechi un danno di rilevante gravità (superiore ad euro 100,00);

i. il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio fra due o più dipendenti e/o terzi, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;

j. l'abuso di autorità;

k. l'insubordinazione verso i superiori, se coscientemente posta in essere in contrasto con gli ordini ricevuti e/o con comportamento oltraggioso o violento;

[...]

m. l'esecuzione di lavori per conto proprio o di terzi, senza autorizzazione del datore di lavoro

n. il comportamento tendente a creare costrizione o sudditanza psicologica e/o fisica fra i dipendenti o terzi sul luogo di lavoro posto in essere da comportamenti discriminatori e/o da molestie fisiche e/o sessuali.

o. Comunicazione da parte delle Prefetture o Istituzioni delegate di inabilità esecutiva alle mansioni previste

p. l'abbandono del posto di lavoro;

[...]

r. introduzione di persone estranee nell'azienda o sul luogo di lavoro senza regolare permesso

[...]

t. offese ai colleghi di lavoro, al committente o a qualunque terzo, espresse per ragioni di discriminazione razziale, territoriale, sessuale o di ordine politico, sindacale e religioso u. la recidiva reiterata nelle mancanze che hanno comportato l'applicazione della sospensione,

salvo quanto previsto ai punti b) e c)

[...]

## **Titolo XI - Malattia - Infortuni - Gravidanza e puerperio**

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

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

a) dalla data del certificato dal medico curante e convalidato dal ASL competente per territorio che attesti che dalla gravidanza deriva pericolo grave alla lavoratrice e/o al nascituro

b) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;

c) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;

d) per i tre mesi dopo il parto;

e) per un ulteriore periodo di sei mesi (facoltativo) dopo il periodo di cui alla lettera d).

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

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

d) per i quattro mesi dopo il parto.

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

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

[...]

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

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

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

[...]

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

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

[...]

### **Art. 76 - Normativa**

[...]

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

[...]

## **Malattie ed infortuni**

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

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

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

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

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

[...]

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

### **Art. 87 - Tubercolosi**

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

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

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

[...]

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

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

## **Part-time temporaneo per malattia o assistenza**

### **Art. 89 - Definizione**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

[...]

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

- nominativo;
- data di assunzione nel settore;
- data di assunzione nell'azienda uscente;
- orario settimanale;

- livello di inquadramento;
- assegni "ad personam" e/o eventuali superminimi percepiti dai lavoratori derivanti dal cambio di contratto di lavoro e/o appalto;
- codice fiscale.

Deve inoltre fornire la seguente documentazione:

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

[..]

## **Titolo XII - Risoluzione del rapporto di lavoro - Recesso - Preavviso -Giusta causa - Giustificato motivo**

### **Art. 96 - Licenziamento**

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

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

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

[...]

## **Titolo XV - Norme transitorie**

### **Art. 108 - Norme transitorie**

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

## **Allegati**

### **Allegato D Norme per l'applicazione del d. Lgs. 81/2008 protocollo sindacale per l'attuazione del disposto del decreto legislativo 81/2008**

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

Al fine di dare esito a quanto previsto dal [Decreto Legislativo n. 81/2008](#) e s.m.i., le parti considerano indispensabile sviluppare una politica per la prevenzione e per l'attuazione delle

norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, attraverso l'istituzione e la valorizzazione diffusa delle Rappresentanze Territoriali dei lavoratori con la costituzione dell'Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza, come strumento di riferimento e supporto in materia.

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

## **Titolo 1° - Aziende sino a 15 dipendenti**

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

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

### **2) - Elezioni del RLS**

Il RLS è eletto con il sistema del voto uninominale per liste contrapposte. Godono del diritto al voto tutti i lavoratori indipendentemente dal contratto di lavoro ad essi applicato - a tempo determinato, indeterminato, formazione lavoro. Sono eleggibili solo i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

### **3) - Durata del mandato**

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

### **4) - Formazione RLS**

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

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

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

### **6) - Permessi retribuiti per l'espletamento delle funzioni RLS**

Le aziende metteranno a disposizione del RLS 50 ore annue di permessi retribuiti. Considerate le caratteristiche dimensionali delle aziende di cui al presente Titolo l'utilizzo dei permessi retribuiti dovrà essere comunicato con almeno 3 giorni di preavviso.

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

È prevista la facoltà per i dipendenti di aziende sino a 15 lavoratori di demandare le funzioni del RLS ad un dirigente sindacale con funzioni di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nel Territorio (RLST), che svolgerà le medesime attribuzioni di legge del RLS per un insieme di aziende ricomprese in uno specifico territorio. Anche nelle ipotesi in cui non si proceda all'elezione dell'RLS previsto dai commi 3 e 4 del [D.Lgs. 81/2008](#), le funzioni di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza sono esercitate dai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali. Il suo ruolo è disciplinato dall'art. 47 del [D.Lgs. n. 81/2008](#)

. Il suo compito è quello di realizzare un'effettiva prevenzione dei rischi secondo quanto disposto dall'art. 48 del



[D.Lgs. n. 81/2008](#)

e dalla contrattazione collettiva di riferimento. Così come disposto dall'art. 48, comma 8, del [D.Lgs. n. 81/2008](#), la carica di RLST è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative.

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

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

**9) - Dimensioni del territorio**

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

**10) - Durata del mandato**

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

**11) - Clausola estensiva**

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

**Titolo 2° - Organismo Paritetico Nazionale**

**12) - Costituzione, compiti e funzioni**

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

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

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

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

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

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

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

### **13) - Territorialità**

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Titolo 3° - Aziende con più di 15 dipendenti**

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

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

### **18) - Numero degli RLS**

Il numero degli RLS da eleggere sarà di:

- aziende da 16 a 200 dipendenti 1 RLS;
- aziende da 201 a 500 dipendenti 3 RLS;
- aziende con più di 500 dipendenti 6 RLS.

### **19) - Monte ore per RLS**

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

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

## 20) - Garanzie per gli RLST

Ai RLST si applicano le garanzie previste dalla [L. 300/70](#) per i dirigenti di RSA.

## 21) - Modalità di elezione

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

## Titolo 4° - Formazione degli RLS/RLST

### 22) - Formazione RLS/RLST

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

### 23) - RLST

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

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

### 24) - RLS

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

### 25) - Permessi per la formazione

Le aziende metteranno a disposizione degli RLS al momento della loro elezione 100 ore annue per la formazione basica. Qualora allo scadere del proprio mandato il RLS risultasse rieleto non si avrà erogazione del monte ore per la prima nomina.

## Titolo 5° - Percorso formativo

### 26) - Materie formative

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

### 27) - Criteri valutativi

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

### 28) - Riconoscimento RLS

Qualora un lavoratore eletto RLS, successivamente al percorso formativo, non raggiungesse gli standard conoscitivi minimi, l'azienda potrà erogare al RLS un ulteriore monte ore formativo. Le ore formative concesse in surplus saranno poste per metà a carico diretto dell'azienda per l'altra metà sottratte al monte ore di cui ai punti [6\)](#) e [19\)](#).

## **Titolo 6° - Attribuzioni dei RLS/RLST**

### **29) - Accesso ai luoghi di lavoro**

I RLS/RLST avranno diritto di accesso ai luoghi di lavoro con semplice informazione preventiva alla Direzione Aziendale, da comunicarsi anche all'OPN nel caso di RLST. Unici limiti al diritto di accesso ai luoghi di lavoro saranno quelli di legge. L'azienda potrà richiedere la presenza obbligatoria del proprio titolare e/o responsabile del servizio di prevenzione e protezione o di un proprio incaricato di fiducia.

### **30) - Modalità di consultazione**

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

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

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

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

### **31) - Informazione**

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

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

### **32) - Documentazione aziendale**

Nell'espletamento del diritto all'informazione il RLS/RLST non potrà asportare nessun documento di provenienza aziendale per il quale l'azienda dichiara, con propria responsabilità, la riservatezza.

È fatto, comunque, esplicito divieto al RLS/RLST di comunicare ad esterni conoscenze o dati tecnici sull'organizzazione del lavoro e sulle metodologie produttive ad esso venuti a conoscenza nell'espletamento del proprio mandato.

### **33) - Norme di salvaguardia ed estensive**

La contrattazione collettiva o aziendale potrà modificare la fruizione dei diritti di informazione per meglio aderire alle esigenze di tutela e prevenzione.

## **Titolo 7° - Norme transitorie e finali**

### **34) - Sostituzione RLS**

In caso di decadenza, per qualsiasi motivo, dall'incarico di RLS si procederà all'immediata sostituzione con le modalità di cui ai punti [34\)](#) e [35\)](#).

### **35) - Aziende sino a 200 dipendenti**

Nelle previsioni di cui al [punto 34\)](#) si convocherà un'assemblea per effettuare nuove elezioni.

### **36) - Aziende con più di 200 dipendenti**

In caso di dimissioni di 1 o più componenti la Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza

si procederà con la nomina in sostituzione del primo dei non eletti. Agli RLS subentrati si applica il disposto del [punto 25](#)).

**37) - Sostituzione RLST**

L'OPN potrà in qualsiasi momento effettuare sostituzioni e/o integrazioni degli RLST nominati. Per ogni sostituzione e/o modifica l'OPN seguirà la procedura di cui al [punto 16](#)).

**38) - Clausola di salvaguardia**

Gli RLST sostituiti resteranno a carico delle O.S. di appartenenza mediante utilizzo dell'art. 30 [Legge 300/70](#) con retribuzione a cura dell'OPN sino alla scadenza dell'anno solare.

Dal 1° gennaio successivo o riprenderanno servizio presso l'azienda in cui sono occupati o resteranno a totale onere e carico della O.S. che ne richiede l'aspettativa sindacale non retribuita.

**39) - Decorrenza e durata**

Il presente protocollo sindacale entrerà in vigore 30 giorni dopo la firma per la parte normativa e 90 giorni dopo la firma per l'attivazione dell'OPN ed il relativo regolamento da approvare nella prima riunione dello stesso.

Il presente protocollo sindacale potrà essere disdetto in qualsiasi momento e da qualsiasi sottoscrittore con 180 giorni di preavviso mediante lettera raccomandata a/r a tutte le parti sottoscrittrici.