

Tipologia: CCNL

Data firma: 8 aprile 2013

Validità: 01.02.2013 - 31.12.2015

[Parti](#) : Assiv, Legacoop Servizi, Federlavoro e Servizi, Agci Servizi e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl

[Settori](#) : Servizi, Imprese di vigilanza privata

Fonte: FISASCAT-CISL

Sommario:

[Costituzione delle parti](#)

[Premessa](#)

Titolo I - Validità e sfera di applicazione

[Art. 1 - Sfera di applicazione](#)

[Art. 2 - Validità](#)

Titolo II - Relazioni sindacali

Capo 1 - Livello Nazionale

[Art. 3 - Diritti di informazione](#)

Capo 2 - Strumenti della Bilateralità

[Art. 4 - Commissione Paritetica Nazionale - Compiti](#)

[Art. 5 - Composizione e procedure](#)

[Art. 6 - Scopi - Ente Bilaterale Nazionale](#)

Art. 7 - Funzionamento delle relazioni Industriali

Art. 8 - Contributo di assistenza contrattuale

Capo 3 - Contrattazione integrativa di secondo livello - Livello territoriale

[Art. 9 - Diritti di informazione](#)

[Art. 10 - Contrattazione Integrativa e materie demandate](#)

[Art. 11 - Composizione delle controversie - Procedure](#)

[Art. 12 - Collegio Arbitrale](#)

Livello aziendale

[Art. 13 - Diritti di informazione](#)

[Art. 14 - Contrattazione di secondo livello](#)

Titolo III - Attività sindacali

[Art. 15 - Dirigenti Sindacali nazionali e provinciali delle RSA e delle RSU.](#)

Art. 16 - Permessi retribuiti

[Art. 17 - Diritto di affissione](#)

Art. 18 - Permessi non retribuiti

Art. 19 - Referendum

[Art. 20 - Assemblee](#)

[Art. 21 - Delegato aziendale](#)

Art. 22 - Contributi Associativi Sindacali

Titolo IV - Tutele e garanzie

Capo 1 - Sicurezza sul lavoro

[Art. 23 - Sicurezza sul lavoro](#)

Art. 24 - Cambio di appalto e/o affidamento di servizio

Art. 25 - Condizioni per attivare la procedura

Art. 26 - Criteri per determinare l'impiego effettivo di personale sull'appalto/servizio ed il personale da c

Art. 27 - Modalità di attuazione della Procedura

Capo 2 - Previdenza integrativa

Art. 28 - Previdenza Integrativa

Art. 29 - Assistenza sanitaria integrativa

Art. 30 - Pari opportunità

Titolo V - Classificazione del Personale

Capo 1 - Norme generali

Art. 31 - Classificazione

[Art. 32 - Mutamenti di mansioni](#)

Capo 2 - Norme speciali per i Quadri

Art. 33

Capo 3 - Norme speciali per produttori ed esattori

Art. 34

Titolo VI - Mercato del lavoro

[Premessa](#)

[Capo 1 - Apprendistato](#)

[Capo 2 - Tempo determinato](#)

Capo 3 - Lavoro a tempo parziale

Premessa

Art. 55 - Definizione e disciplina del rapporto a tempo parziale

Art. 56 - Elementi e durata del rapporto a tempo parziale

Art. 57 - Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale

Art. 58 - Relazioni sindacali aziendali

Art. 59 - Clausole elastiche del rapporto di lavoro a tempo parziale

Art. 60 - Denuncia del patto di prestazione lavorativa in regime di clausola elastica

Art. 61 - Lavoro supplementare

Art. 62 - Registro del lavoro supplementare

[Art. 63 - Principio di non discriminazione e di proporzionalità](#)

Art. 64 - Mensilità supplementari - tredicesima e quattordicesima

Art. 65 - Condizioni di miglior favore

Art. 66 - Rinvio alla legge

[Art. 67 - Part time post-maternità](#)

Titolo VII - Rapporto di lavoro

Capo 1 - Assunzione

[Art. 68 - Norme e documentazione per l'assunzione](#)

Art. 69 - Periodo di prova

Art. 70 - Risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova

Titolo VIII - Orario di lavoro

[Art. 71 - Norme generali](#)

[Art. 72 - Riposo giornaliero](#)

[Art. 73 - Riposo settimanale](#)

[Art. 74 - Pause](#)

Art. 75 - Ciclo continuo

[Art. 76 - Sistema 5+1](#)

[Art. 77 - Sistema 6 + 1 + 1](#)

[Art. 78 - Flessibilità](#)

[Art. 79 - Straordinario](#)

[Art. 80 - Informazioni sui lavoro straordinario](#)

[Art. 81 - Banche delle ore](#)

[Art. 82 - Permessi non fruiti](#)

[Art. 83 - Orario di lavoro del ruolo Amministrativo](#)

Titolo IX - Permessi, ferie, festività e congedi

Capo 1 - Permessi

Art. 84 - Permessi Annuali

Capo 2 - Ferie

Art. 85 - Durata delle ferie

Art. 86 - Retribuzione e programmazione delle ferie

Art. 87 - Risoluzione del rapporto di lavoro

Capo 3 - Festività

Art. 88 - Festività nazionali e infrasettimanali

Art. 89 - Retribuzione delle festività

Capo 4 - Congedi

Art. 90 - Norma generale

Art. 91 - Congedo matrimoniale

Art. 92 - Permessi retribuiti

Art. 93 - Permessi retribuiti a lavoratori studenti per esami

Art. 94 - Congedi retribuiti per eventi e cause familiari

[Art. 95 - Permessi per handicap](#)

[Art. 96 - Permessi per donatori di sangue](#)

Art. 97 - Permessi per i familiari di un tossicodipendente

Art. 98 - ~~Titolo XI - Missione e trasferta~~

Art. 99 - Missione e trasferta

Art. 100 - Rimborso spese

Titolo XI - Doveri del personale e norme di comportamento

[Art. 101 - Norme generali](#)

Art. 102 - Sospensione cautelare

Art. 103 - Ritiro patente

Art. 104 - Provvedimenti disciplinari

Titolo XII - Trattamento economico del personale del ruolo tecnico operativo ed amministrativi

Art. 105 - Retribuzione normale

Art. 106 - Salario unico nazionale (Paga base tabellare conglobata)

Art. 107 - Indennità di contingenza

Art. 108 - Indennità relative ai servizi prestati

Art. 109 - Copertura economica

Art. 110 - Terzi elementi retributivi

Art. 111 - Scatti di anzianità

Art. 112 - Retribuzione di fatto

Art. 113 - Modalità per il calcolo e la corresponsione della retribuzione

Art. 114 - Prospetto Paga

Art. 115 - Paga giornaliera c oraria

Art. 116 - Maggiorazione per lavoro: Festivo - Straordinario

Art. 117 - Mensilità supplementari (13ma e 14ma)

Art. 118 - Indennità di cassa e/o maneggio denaro

Art. 119 - Divisa e d'equipaggiamento

Art. 120 - Rinnovi: decreto Guardia Giurata, porto d'armi e fossa tiro a segno

Art. 121 - Assistenza legale

Titolo XIII - Sospensione delle prestazioni

Capo 1 - Malattia

Art. 122 - Malattia

Art. 123 - Visite di controllo

Art. 124 - Retribuzione

Art. 125 - Conservazione del posto di lavoro

Capo 2 - Infortuni

[Art. 126 - Obbligo di iscrizione all'Inail](#)

Art. 127 - Conservazione del posto - Retribuzione

[Art. 128 - Assicurazione](#)

Capo 3 - Gravidanza e puerperio

[Art. 129 - Normativa](#)

Art. 130 - Adozione e/o affidamento

Art. 131 - Diritto alla conservazione del posto e divieto di licenziamento

[Art. 132 - Astensione dal lavoro e permessi per assistenza al bambino](#)

[Art. 133 - Astensione obbligatoria e facoltativa del genitore](#)

Art. 134 - Astensione del padre

[Art. 135 - Allattamento](#)

[Art. 136 - Comunicazioni della lavoratrice](#)

Art. 137 - Richiamo alle armi - Servizio civile

Titolo XIV - Risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 138 - Recesso

Art. 139 - Preavviso

Art. 140 - Anzianità di servizio

Art. 141 - Trattamento di fine rapporto

Titolo XV

Art. 142 - Una tantum

Art. 143 - Decorrenza e durata

Art. 144 - Procedure per il rinnovo del CCNL

[Art. 145 - Procedura per la composizione delle controversie collettive.](#)

Art. 146 - Distribuzione del contratto

Sezione Servizi fiduciari

[Premessa](#)

Titolo I - Validità e sfera di applicazione

[Art. 1 - Validità e sfera di applicazione](#)

Titolo II - Cambio d'appalto e/o affidamento di servizio

Art. 2 - Cambio d'Appalto e/o affidamento di servizio

Art. 3 - Condizioni per attivare la procedura

Art. 4 - Personale interessato dalla procedura,

Art. 5 - Modalità di attuazione della Procedura

Titolo III - Mercato del lavoro

[Somministrazione di lavoro](#)

[Part time e Tempo determinato](#)

Titolo IV - Classificazione del personale

Art. 6 - Classificazione del personale - Ruolo del personale tecnico operativo

Titolo V - Rapporto di lavoro

[Art. 7 - Assunzione](#)

[Divisa \(indumenti di lavoro\).](#)

Art. 8 - Periodo di prova

Art. 9 - Risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova

Titolo VI - Orario di lavoro

[Art. 10 - Orario di lavoro](#)

[Art. 11 - Lavoro straordinario e maggiorazioni](#)

[Art. 12 - Banche delle ore](#)

[Art. 13 - Riposo giornaliero](#)

[Art. 14 - Riposo settimanale](#)

[Art. 15 - Lavoro notturno](#)

Titolo VII - Permessi

Art. 16 - Permessi Annuali

Festività

Art. 17 - Festività nazionali e infrasettimanali

Art. 18 - Retribuzione delle festività

Art. 19 - Ferie

Titolo VIII

Art. 20 - Missioni e rimborsi spese

Art. 21 - Rimborso spese

Art. 22 - Missioni

Titolo IX - Trattamento economico

Art. 23 - Retribuzione normale

Art. 24 - Paga base tabellare conglobata

Art. 25 - Scatti di anzianità

Art. 26 - Mensilità supplementare (13ma)

Art. 27 - Armonizzazione dei trattamenti

Art. 28 - TFR

Art. 29 - Preavviso

Art. 30 - Malattia e periodo di comporto

Titolo X - Strumenti della bilateralità

[Art. 31 - Strumenti della bilateralità](#)

Art. 32 - Assistenza sanitaria integrativa

Titolo XI

[Art. 33](#)

CCNL per Dipendenti da Istituti e Imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari

Costituzione delle parti

Il giorno 8 aprile 2013, in Roma, tra l'Assiv - Associazione Italiana Vigilanza/Confindustria [...], Legaccop Servizi [...], Federlavoro e Servizi – Confcooperative [...], Agci – Servizi [...], e la Federazione italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi (Filcams - Cgil) [...], con l'intervento della confederazione generale italiana lavoratori (Cgil) [...], la Federazione italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo - Fisascat/Cisl [...], con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (Cisl) [...]; visto l' [ipotesi di accordo di rinnovo siglato il 22 gennaio 2013](#)

e l'ipotesi di testo siglato il 19 febbraio 2013, si è stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale per i dipendenti da istituti e Imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari, con decorrenza dal 1 febbraio 2013, composto da una parte principale dedicata alla disciplina dei servizi di vigilanza privata e una sezione speciale dedicata ai servizi fiduciari. La parte principale consta di 15 titoli, 146 articoli e due parti specifiche dedicate al riordino della disciplina del rapporto di apprendistato e al riordino della disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato. La sezione speciale consta di 11 titoli e 33 articoli.

Premessa

Il settore della vigilanza privata è stato oggetto di modiche normative, che hanno e stanno contribuendo a definire un nuovo assetto del settore stesso in Italia.

Le parti stipulanti sono state soggetti attivi nell'elaborazione del nuovo impianto normativo, attraverso la partecipazione ai lavori della Commissione Consultiva Centrale ex art. 260 dei DPR n. 153/2008 che ha modificato il regolamento attuativo del TULPS.

Le nuove disposizioni introdotte, dapprima con il DPR n. 153/2008 e successivamente dai conseguente D.M. n. 269/2010, hanno di fatto modificato l'operatività degli Istituti di vigilanza privata, avviando una vera evoluzione qualitativa del settore attraverso l'introduzione di nuovi requisiti organizzativi e professionali e riconoscendo alla vigilanza privata la valenza di sicurezza sussidiaria e complementare.

Il D.M. n. 269/2010 che ha introdotto i requisiti minimi di qualità degli Istituti di vigilanza privata e dei servizi, definisce infatti l'ambito esclusivo di intervento della vigilanza privata, ove non vi provvedano direttamente le Forze dell'Ordine, introducendo le definizioni di obiettivi sensibili e siti con speciali esigenze di sicurezza (allegato D).

Lo stesso decreto ministeriale oltre all'ambito esclusivo di intervento definisce un sistema di requisiti funzionale al numero delle guardie giurate impiegate, al numero degli abitanti del territorio in cui operano, ed alle "classi funzionali" di attività svolte (vigilanza armata, telesorveglianza, vigilanza nei locali pubblici, trasporto e scorta valori, custodia e deposito valori).

Le parti quindi, in vista del nuovo corso intrapreso dalla vigilanza privata e in considerazione dei prossimi decreti attuativi dei DPR n. 153/2008, (sistema di certificazione, requisiti professionali minimi delle guardie giurate, tabelle dei costi) si impegnano a sviluppare una politica di conoscenza ed interventi congiunti, anche nell'ottica dei lavori della Commissione Consultiva Centrale ex art. 260 DPR n. 153/2008, riconoscendo la centralità di detta commissione come strumento per un governo condiviso del settore a vantaggio sia delle imprese che dei lavoratori.

Le parti, nella consapevolezza che gli strumenti contrattuali devono adattarsi alle evoluzioni

della domanda e nell'intento quindi di governare al meglio il cosiddetto fenomeno del portierato, tenuto conto che lo stesso D.M. n. 269/2010 considera nella classe funzionale C i servizi regolati da leggi speciali o decreti ministeriali svolti da personale diverso dalle guardie giurate, hanno ritenuto utile completare il presente CCNL con una sezione ad hoc dedicata ai servizi fiduciari, innovando così l'impianto contrattuale della vigilanza privata e dando risposta ad una esigenza ormai consolidata da parte degli attori del sistema.

Pertanto il presente CCNL si compone di un corpo unico e di una sezione specifica dedicata ai servizi fiduciari.□

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 di lavoro fra gli istituti, le imprese, i Consorzi e le Cooperative in qualunque forma costituiti, che svolgono attività di Vigilanza Privata, così come indicato nei D.M. n. 269/2010 e/o servizi fiduciari ed il relativo personale dipendente.

Art. 2 - Validità

[...]

La sua integrale applicazione, anche per quanto concerne la contrattazione decentrata sottoscritta dalle parti stipulanti il presente CCNL con particolare riferimento a: orario di lavoro, accesso ai servizi dell'Ente Bilaterale, rilascio della relativa certificazione liberatoria, è condizione pregiudiziale per quanto previsto dal D.M. n. 269/2010. Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Titolo II - Relazioni sindacali

Capo 1 - Livello Nazionale

Art. 3 - Diritti di informazione

Le Parti, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, convengono quanto segue:

1) le Associazioni Datoriali forniranno annualmente, di norma entro il primo semestre, alle OO.SS. Nazionali firmatarie del presente Contratto, e su richiesta delle stesse, informazioni globali riferite al settore e riguardanti in particolare:

- aspetti generali di ordine strutturale ed istituzionale;
- prospettive di sviluppo anche in relazione alla istituzione di nuovi tipi di servizi a seguito di modificazioni tecnologiche ed alle eventuali implicazioni professionali;
- iniziative di aggiornamento della professionalità;
- andamento occupazionale generale e articolato per settore di attività (zona, banche, teleallarmi, ecc.);
- stato delle relazioni sindacali a livello territoriale.

2) saranno oggetto di esame congiunto tutti gli aspetti inerenti modifiche del vigente assetto legislativo, particolarmente in ordine all'evoluzione del settore, al fine di una maggiore efficienza e funzionalità del servizio ed alla elevazione morale e professionale dei lavoratori,

Le Parti pertanto, anche sulla base di specifico esame sulle materie di cui sopra, convengono di dotarsi di strumenti atti al conseguimento dei fini di cui alla premessa al presente Contratto.

Capo 2 - Strumenti della Bilateralità

Art. 4 - Commissione Paritetica Nazionale - Compiti

È istituita la Commissione Paritetica Nazionale, organo bilaterale, preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti, l'aggiornamento del Contratto Nazionale della Vigilanza, su quanto previsto dall'ultimo comma del presente articolo. In particolare:

- esamina e decide, ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari, tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti normativi o di singole clausole contenute nel presente Contratto Nazionale, dei Contratti collettivi di 2° livello, di ogni altro problema prospettato dalle articolazioni locali delle parti stipulanti o da singoli istituti, o da lavoratori per il tramite delle parti stesse a livello locale;
- individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, anche in relazione ai processi di innovazione tecnologica/organizzativa del settore;
- esamina le proposte avanzate dalle parti stipulanti al presente Contratto ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle parti stesse, per il loro inserimento contrattuale, in occasione dei rinnovi contrattuali;
- esamina e decide le controversie relative alla stipulazione dei contratti integrativi di V livello.

Art. 5 - Composizione e procedure

La Commissione Paritetica Nazionale è composta da Membri designati dalle Associazioni degli istituti di Vigilanza Privata e dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Contratto. La Commissione Paritetica delibera all'unanimità.

Per l'espletamento di quanto previsto dall'articolo precedente, si applicano le procedure di seguito indicate.

La Segreteria della Commissione Paritetica Nazionale ha sede presso l'Ente Bilaterale Nazionale, provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.

La Commissione Paritetica Nazionale si riunisce su istanza presentata, per mezzo di raccomandata A.R., dalle parti stipulanti il presente Contratto o dalle Organizzazioni sindacali locali facenti capo alle predette Organizzazioni nazionali, autonomamente o per conto di un prestatore di lavoro o dalle aziende aderenti alle Associazioni stipulanti il presente CCNL.

All'atto della presentazione dell'istanza di cui al comma precedente, la parte interessata rimetterà alla Commissione Paritetica Nazionale tutti gli elementi utili a lesarne 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 uniformarsi e, ove ne ricorrano gli estremi, di darvi attuazione, 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 OO.SS. e le parti interessate non potranno prendere alcun'altra iniziativa sindacale, né legale.

Ove la controversia e relativa procedura abbiano riguardato questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali (nazionale o di secondo livello), la parte, il cui diritto di organizzazione sindacale al rispetto di quanto in materia previsto risulti leso, sulla base della deliberazione della Commissione Paritetica, ovvero, in assenza di detta deliberazione, sulla base di oggettivi riscontri, potrà decidere, previo confronto tra le Organizzazioni stipulanti (confronto da esaurirsi entro 10 giorni) di non ottemperare a sua volta alle procedure e modalità previste al riguardo. Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione Paritetica Nazionale, potrà provvedere la Commissione stessa con proprie deliberazioni.

Art. 6 - Scopi - Ente Bilaterale Nazionale

L'Ente Bilaterale Nazionale della Vigilanza Privata, disciplinato da apposito Statuto e Regolamento ha i seguenti scopi:

- a) promuovere la costituzione degli enti bilaterali a livello Regionale e coordinarne l'attività, verificandone la coerenza degli statuti con gli schemi allegati e rilasciando i relativi visti di conformità;
- b) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore della Vigilanza Privata, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
- c) 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;
- d) attivare, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e gestirne, direttamente o in convenzione, la realizzazione;
- e) promuovere ed attivare, attraverso le iniziative di informazione, necessarie al fine di favorire incontro tra la domanda e offerta di lavoro, anche attraverso tecnologia informatica;
- f) favorire, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della [legge 125/91](#), nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- g) ricevere dalle Organizzazioni territoriali 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) promuovere, anche attraverso sportelli dedicati, lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza sanitaria integrativa, secondo le intese tra le parti sociali nazionali;
- i) valorizzare in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali della Vigilanza Privata e delle relative esperienze bilaterali;
- j) individuare ed adottare iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente Bilaterale Nazionale stesso;
- k) attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale per la Vigilanza Privata;
- l) n) elaborare e proporre, alle istituzioni competenti in materia di Vigilanza Privata (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;
- m) o) essere uno strumento per un ruolo attivo a livello centrale e periferico quale interlocutore

delle Istituzioni competenti in materia di Vigilanza Privata, per la realizzazione di iniziative coerenti alla tipicità del settore e finalizzate al suo miglioramento complessivo;

n) programmare e organizzare studi e ricerche sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle Parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri annuali di informazione;

o) rilasciare la certificazione liberatoria ai singoli istituti di Vigilanza, per la partecipazione agli appalti pubblici e privati, che attestino il recepimento e l'applicazione integrale della contrattazione collettiva nazionale e decentrata stipulata dalle Parti sociali sottoscrittrici il presente contratto (allegati 15 e 16);

p) fungere da supporto e da segreteria dell'OPN, curando la realizzazione, stampa e diffusione dell'opuscolo-manuale sulla sicurezza per il settore, di cui all'accordo applicativo del [D.Lgs 81/2008](#)

e successive modificazioni ed Integrazioni, e della commissione paritetica nazionale;

q) costituire una banca dati relativa alla professionalità, con il supporto degli enti bilaterali regionali e di area territoriale affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nel settore. Le risultanze del lavoro svolto saranno presentate nel corso di apposito incontro alle parti stipulanti al fine di consentire, attraverso la sottoscrizione di specifico accordo, l'inserimento delle stesse nel contesto del presente contratto. La medesima procedura potrà essere attivata per l'esame di contributi presentati a livello regionale di nuove figure professionali per le quali consentire l'instaurazione del rapporto di apprendistato;

r) valutare l'opportunità di avviare forme di sostegno al reddito sulla base delle future disposizioni legislative in materia di ammortizzatori sociali. A tale scopo potranno anche essere considerate iniziative che favoriscano la predisposizione di progetti di formazione e/o riqualificazione, al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione del lavoro, in sinergia con enti, fondi, e Istituzioni che finanziano la formazione;

s) fatte salve le competenze della commissione paritetica nazionale, decidere sulle controversie derivanti dalle determinazioni degli Enti Bilaterali territoriali;

t) assistere gli Istituti e/o gli Enti e/o le strutture formative nella definizione di piani e/o progetti formativi rilasciando il relativo certificato. La certificazione è riservata esclusivamente ai piani e/o progetti formativi relativi ai dipendenti di Istituti nel rispetto di quanto previsto dal 2° comma dell'[art. 2](#) del presente CCNL;

u) rilasciare il parere di conformità in rapporto alle norme previste dalla contrattazione collettiva in materia di apprendistato, nel caso di mancata costituzione dell'ente bilaterale regionale competente.

L'Ente Bilaterale Nazionale provvedere al rilascio delle certificazioni e dei DURC secondo i criteri di cui agli allegati 15 e 16 del presente CCNL. Gli organi statutari degli Enti Bilaterali Nazionale e Regionale saranno composti pariteticamente dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro stipulanti il presente CCNL.

L'Ente Bilaterale Nazionale Istituisce al proprio interno il Comitato di Vigilanza Nazionale con le modalità definite dallo Statuto.

L'Ente Bilaterale invierà periodicamente alle parti sociali, 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. Analogo ruolo svolgeranno gli Enti Bilaterali Regionali, in relazione agli aumenti di costo determinati dalla contrattazione decentrata sottoscritta dalle

strutture territoriali delle parti sociali stipulanti il presente CCNL. L'Ente Bilaterale Nazionale costituirà, se occorre anche con componenti esterni, un Osservatorio che avrà il fine di monitorare il settore della Vigilanza Privata; analoghi Osservatori saranno istituiti presso gli Enti Bilaterali Regionali. L'Ente Bilaterale Nazionale costituirà una commissione per esprimere il parere di conformità in materia di apprendistato di cui al successivo art. 39 nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2 secondo comma del presente CCNL. Il comitato esecutivo dell'Ente Bilaterale Nazionale può istituire apposita commissione, con le modalità definite dallo stesso comitato esecutivo, ai fini del rilascio della certificazione liberatoria prevista dai D.M. n. 269/2010.

Dichiarazione a verbale A

Fermo restando quanto stabilito dal successivo articolo 8, vengono fatti salvi gli accordi interconfederali stipulati in materia di formazione tra le Associazioni del Movimento Cooperativo e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Dichiarazione a verbale B

L'Ente Bilaterale Regionale è strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite dalle parti a livello nazionale con appositi Statuto e Regolamento, Laddove già esistano strumenti analoghi, le Parti che li hanno costituiti, concorderanno le modalità per armonizzarli con la normativa sopra specificata, ferme restando le condizioni di miglior favore.

Capo 3 - Contrattazione integrativa di secondo livello - Livello territoriale

Art. 9 - Diritti di informazione

Le Associazioni Datoriali forniranno annualmente, di norma entro il primo semestre, alle strutture sindacali territoriali regionali e provinciali facenti capo alle OO.SS. nazionali firmatarie del presente Contratto, e su richiesta delle stesse, informazioni riguardanti i punti di cui all' [art. 3](#)

lettere a), b), c) e d), e) ed eventuali processi di trasformazione, in atto localmente per i riflessi sui livelli occupazionali

Art. 10 - Contrattazione Integrativa e materie demandate

È ammessa la Contrattazione integrativa territoriale tra le Organizzazioni Sindacali Territoriali (Regionali e/o Provinciali) delle parti stipulanti il presente Contratto Collettivo. La stipula di contratti integrativi potrà riguardare esclusivamente le seguenti materie;

- a) la definizione delle iniziative relative alle funzioni per le quali è istituito l'Ente Bilaterale ed in particolare di quelle per la formazione e la riqualificazione professionale, la cui attuazione è demandata all'Ente stesso. Ciò in relazione alle concrete esigenze territoriali e nelle disponibilità esistenti. Nella definizione delle suddette iniziative si terrà conto delle previsioni dell'UE, nazionali e degli enti locali competenti in materia, al fine di realizzare possibili sinergie;
- b) le azioni a favore del personale femminile, in attuazione della raccomandazione CEE n. 635 del 13 dicembre 1984 e delle disposizioni legislative in tema di pari opportunità uomo-donna;
- c) l'adozione di diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro, rispetto a quanto previsto dagli artt. [78](#) e [81](#) ;
- d) la definizione di maggiori percentuali rispetto a quanto stabilito dal presente Contratto;
- e) la tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori secondo le vigenti disposizioni di legge;

[...]

i) inserimento di eventuali nuove qualifiche non previste dalla classificazione nazionale del personale;

[...]

k) definizione di accordi in materia di mercato del lavoro;

[...]

Art. 11 - Composizione delle controversie - Procedure

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del Codice di Procedura Civile e successive modificazioni, per tutte le controversie individuali singole o plurime, relative all'applicazione del presente Contratto, potrà essere effettuato il tentativo di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo, da esperirsi nella Commissione Paritetica Provinciale di conciliazione, costituita presso l'Ente Bilaterale o presso la sede di una delle Associazioni Imprenditoriali stipulanti il presente Contratto.

La Commissione di conciliazione provinciale è composta:

- per i datori di lavoro, da un rappresentante dell'Associazione di appartenenza o cui abbia conferito mandato competente per territorio;

- per i lavoratori, da un rappresentante dell'organizzazione sindacale locale firmataria del presente Contratto, della Filcams-Cgil, della Fisascat-Cisl, cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.

L'Associazione imprenditoriale, ovvero l'organizzazione sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione Paritetica Provinciale di conciliazione con mezzi idonei a certificare la data di ricevimento.

Ricevuta la comunicazione, la Commissione Paritetica Provinciale provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine previsto dall'art. 37 del Decreto Legislativo n. 80/98. Il termine previsto dall'art. 37 del Decreto Legislativo n. 80/98 decorre dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o della Organizzazione Sindacale cui il lavoratore conferisce mandato.

La Commissione Paritetica Provinciale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 c.p.c e successive modificazioni.

Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo è depositato, a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:

il richiamo al Contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;

la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme siano depositate presso la Direzione Provinciale del Lavoro;

la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c. e successive modificazioni in sede di Commissione Paritetica Provinciale di conciliazione.

Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica provinciale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente Contratto che, pertanto, resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all' [art. 4](#).

In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare di cui al presente articolo, questa sarà sospesa fino alla conclusione della procedura.

Art. 12 - Collegio Arbitrale

Ove il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c. o al precedente articolo del presente Contratto non riesca, 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,

A tal fine, è istituito a cura delle Associazioni Territoriali, aderenti alle organizzazioni stipulanti, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente comma. Il Collegio arbitrale competente è quello del luogo in cui è stato promosso il tentativo di conciliazione. L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio di arbitrato e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza, sottoscritta dalla parte promotrice, sarà inoltrata a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano entro 30 giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla organizzazione imprenditoriale a cui il datore di lavoro sia iscritto o conferisca mandato, un altro designato dalla organizzazione sindacale territoriale Filcams, Fisascat 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 sarà sorteggiato 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 nominato di comune accordo dura in carica un anno ed è rinnovabile.

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

- l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;
- l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei rappresentanti di queste;

- 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 gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa a carico della parte soccombente.

La Segreteria del Collegio è istituita presso l'Ente Bilaterale regionale.

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,

Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'art. 412 quater.

Livello aziendale

Art. 13 - Diritti di informazione

Gli Istituti di Vigilanza forniranno a richiesta delle strutture sindacali, di norma semestralmente, nei limiti della opportuna e necessaria riservatezza, informazioni sulle prospettive aziendali e su eventuali programmi di investimenti tecnologici.

Le strutture sindacali verranno informate inoltre:

- sulla consistenza degli organici;
- sulle varie tipologie dei servizi;
- sulla organizzazione del lavoro e programmi di ferie;
- su ristrutturazioni aziendali di particolare rilievo.

In tale ambito le Parti, ferma restando l'autonomia decisionale e gestionale dell'istituto, esprimeranno le proprie valutazioni su quanto sopra, improntandole al mantenimento di corrette relazioni sindacali.

Art. 14 - Contrattazione di secondo livello

Le seguenti materie, per la loro specificità potranno essere oggetto di contrattazione di secondo livello:

- turni e nastri orari e relativa rotazione del personale tra i vari tipi di servizio;
- materie demandate dal [D.Lgs 81/2008](#) e successive integrazioni e modifiche;
- modalità di svolgimento dell'attività dei patronati;
- quanto delegato alla contrattazione dall'art. 20 della [legge 300/70](#) (assemblea);
- altri sistemi di distribuzione dell'orario settimanale.

quanto demandato dalla normativa sul Mercato del Lavoro, prevista dal presente CCNL.

Titolo III - Attività sindacali

Art. 15 - Dirigenti Sindacali nazionali e provinciali delle RSA e delle RSU.

[...]

Sino alla costituzione della RSU trovano applicazione le norme riferite alle rappresentanze sindacali aziendali, anche per le nuove diverse attribuzioni di cui al [D.lgs. 81/2008](#) ed eventuali successive modifiche.

[...]

Art. 17 - Diritto di affissione

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 20 - Assemblee

Negli Istituti nei quali siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, i lavoratori hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi di interesse sindacale e del lavoro.

Dette riunioni avranno luogo su convocazione singola o unitaria delle rappresentanze sindacali aziendali costituite dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Organizzazioni nazionali stipulanti, oppure delle strutture territoriali di queste ultime.

La convocazione sarà comunicata all'istituto entro la fine dell'orario di lavoro del secondo giorno antecedente la data di effettuazione e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

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.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale,□

Art. 21 - Delegato aziendale

Negli Istituti 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 dell'art. 4 della Legge 15 luglio 1966 n. 604.

Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali, si rinvia alla [Legge 20 maggio 1970 n. 300](#) (allegato 12).

[...]

Titolo IV - Tutele e garanzie

Capo 1 - Sicurezza sul lavoro

Art. 23 - Sicurezza sul lavoro

Viene confermata la centralità del CCNL in merito alle soluzioni che verranno individuate ed alle metodologie riguardanti le relazioni sindacali previste negli accordi applicativi del [D.lgs 81/2008](#)

Ai sensi degli articoli specifici del [D.lgs. 81/2008](#) all'Ebinvip viene assegnato il compito di orientare e promuovere iniziative informative e formative nei confronti dei lavoratori.

Titolo V - Classificazione del Personale

Capo 1 - Norme generali

Art. 32 - Mutamenti di mansioni

[...]

In relazione alle esigenze aziendali il lavoratore può essere assegnato, temporaneamente, a mansioni diverse da quelle inerenti al proprio livello, purché ciò non comporti alcun peggioramento economico e normativo né un mutamento sostanziale della sua posizione.

[...]

Titolo VI - Mercato del lavoro

Premessa

Il settore della Vigilanza Privata da sempre ha trovato nello strumento contrattuale il mezzo più idoneo per individuare le modalità per la gestione del lavoro e dei servizi in modo tale da garantire, in maniera equilibrata, sia le inderogabili esigenze di assicurare la continuità dei servizi di sicurezza nell'interesse pubblico e privato, con un utilizzo razionale e congruo dei turni di lavoro e del personale in forza, sia di garantire attraverso lo strumento contrattuale la giusta contropartita ai lavoratori.

Per la tipologia dei servizi e la specificità della figura professionale dell'operatore, il settore non può far ricorso in maniera indiscriminata ed improvvisata a prestazioni di operatori occasionali o svolgere la sua attività produttiva articolando la produzione su scherni dipendenti solo dalla propria capacità di organizzazione del lavoro.

Riguardo alla prima questione, l'operatore deve essere:

munito di un titolo abilitante, il decreto di nomina a guardia giurata, con la conseguenza che tra la sua individuazione ed il suo utilizzo esiste un tempo tecnico rilevante;

dotato della necessaria capacità professionale, acquisita attraverso strumenti formativi teorici e pratici sia sulla generalità del servizio sia sulle varie tipologie, ognuna delle quali ha caratterizzazioni tali da rendere spesso necessario, prima di un utilizzo autonomo dell'operatore, un congruo affiancamelo di durata legata alla difficoltà dello stesso, da cui un'ulteriore impossibilità, nella norma, di ricorso alle nuove figure del mercato del lavoro per prestazioni occasionali.

Per queste ragioni il contratto a tempo indeterminato rappresenta la normale forma di lavoro per l'ordinaria attività delle imprese del settore. Riguardo alla seconda questione, va invece evidenziato come i servizi devono essere, invece, gestiti ed organizzati in modo tale da essere modulabili ed adattabili alle esigenze dell'utente, sia pubblico sia privato, e dotati della necessaria flessibilità per poter fronteggiare la variabilità delle richieste spesso, se non sempre, frutto non di una programmazione, ma di fenomeni legati ad esigenze contingenti ed imprevedibili; con minimi preavvisi su operatori abilitati per assicurare servizi o loro variazioni richiesti ad horas. Con questo contratto le parti intendono quindi trovare il giusto equilibrio tra l'organizzazione del lavoro e la promozione di occasioni di lavoro conseguibili mediante il ricorso ad una pluralità di rapporto di lavoro, individuate in via negoziale, in grado di soddisfare le esigenze rispettive degli Istituti e dei Lavoratori.

Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità ed occupazionali del mercato del lavoro, con produttive particolare attenzione anche al personale femminile.

Le parti, nel rispetto della normativa vigente, individuano, l'utilizzo delle seguenti tipologie contrattuali non a tempo indeterminato per il settore della Vigilanza privata e servizi fiduciari per le quali definiscono la regolamentazione:

- lavoro a tempo determinato;
- apprendistato professionalizzante;
- il lavoro somministrato a tempo determinato, per il solo personale addetto ai servizi fiduciari e per quello amministrativo.

Il presente CCNL intende regolamentare inoltre il lavoro a tempo parziale.

Capo 1 - Apprendistato

La specifica disciplina relativa al rapporto di apprendistato, ricompresa negli articoli da 35 a 51, e relativo riordino, costituisce oggetto di specifica articolazione nell'allegato titolato "Riordino

della disciplina del rapporto di apprendistato” ai sensi del Testo Unico 167/2011.

Capo 2 - Tempo determinato

La specifica disciplina relativa ai rapporto di apprendistato, ricompresa negli articoli da 52 a 54, e relativo riordino, costituisce oggetto di specifica articolazione nell'allegato titolato "Riordino della disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato"

Capo 3 - Lavoro a tempo parziale

Art. 63 - Principio di non discriminazione e di proporzionalità

In ottemperanza al principio di non discriminazione di cui all'articolo 4 del [D.lgs. 25 febbraio 2000](#), il lavoratore a tempo parziale deve beneficiare degli stessi diritti previsti per il lavoratore a tempo pieno, quali:

[...]

- ferie annuali;
- astensione obbligatoria e facoltativa per maternità;
- periodo di conservazione del posto per malattia, infortuni e malattie professionali;
- norme sulla tutela della sicurezza;
- formazione professionale;
- accesso ai servizi sociali della struttura lavorativa;

[...]

- diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della [Legge 300/70](#) e successive modificazioni.

[...]

Art. 67 - Part time post-maternità

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 5 per cento della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore.

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,

Titolo VII - Rapporto di lavoro

Capo 1 - Assunzione

Art. 68 - Norme e documentazione per l'assunzione

[...]

All'atto dell'assunzione, il datore di lavoro ha la facoltà di sottoporre il candidato a visita medica, di norma presso gli Enti previsti dall'art. 5 della [Legge 20 maggio 1970 n. 300](#) (allegato 12), per accertarne l'idoneità psico-fisica ai lavoro (anche utilizzando test attitudinali).

Il datore di lavoro ha l'obbligo di denunciare i propri dipendenti ai competenti Istituti di assistenza e previdenza, secondo le vigenti norme di legge.

Titolo VIII - Orario di lavoro

Art. 71 - Norme generali

Il presente titolo disciplina in maniera organica ed unitaria l'organizzazione e la gestione

dell'orario di lavoro dei dipendenti dagli istituti di vigilanza del ruolo tecnico Operativo delle Guardie Particolari Giurate.

Agli effetti del presente Contratto è considerato lavoro normale quello diurno e notturno, sia feriale che festivo o domenicale, prestato in turni regolari di servizio dal personale del ruolo tecnico operativo; pertanto la regolamentazione di cui al presente CCNL in materia di orario di lavoro si applica anche ai lavoratori notturni.

Le parti stante il ruolo ricoperto dalla Vigilanza Privata quale attività ausiliaria di prevenzione, sicurezza per la tutela del patrimonio pubblico e privato, con le conseguenti necessità di assicurare servizi caratterizzati da straordinarietà non programmabili, al fine di evitare pericoli e o danni ai beni da vigilare convergono quanto segue:

a) Orario di lavoro settimanale

Fermo restando quanto previsto dal R.D.L. del 15 Marzo 1923 n. 692 e dalla Tabella approvata con R.D. 6 Dicembre 1923, n. 2657, la prestazione lavorativa si effettua secondo i sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro di cui agli articoli successivi, previo eventuale confronto a livello locale, finalizzato al raggiungimento di intese relative alla scelta del sistema stesso.

Ai fini contrattuali l'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali

b) Durata massima dell'orario di lavoro comprensivo del lavoro straordinario.

Tenuto conto delle obiettive necessità di organizzare i turni di lavoro in maniera da garantire la continuità nei servizi di tutela del patrimonio pubblico e privato affidato agli Istituti di Vigilanza, la durata massima dell'orario di lavoro, comprese le ore di straordinario, non potrà superare le 48 ore ogni periodo di sette giorni, calcolate come media, riferita ad un periodo di mesi 12, decorrenti dal 1° Gennaio di ogni anno di applicazione del presente contratto, fermo restando quanto previsto in materia di banca delle ore (artt. [81](#), [82](#)).

Per il personale assunto durante l'anno il periodo di riferimento sarà riparametrato in relazione ai mesi di effettivo servizio,

c) Il lavoratore del turno smontante non può lasciare il posto di lavoro senza prima aver avuto la sostituzione del lavoratore del turno montante, che dovrà avvenire entro due ore e mezzo dal termine del turno assegnato ferma restando la competenza delle quote orarie stabilite dall'art. 115, con la maggiorazione per il lavoro straordinario. In tal caso il lavoratore avvertirà l'istituto che provvedere alla sostituzione nei tempi tecnici necessari.

A livello territoriale le parti potranno concordare diverse modalità in relazione alla specificità del territorio.□

Art. 72 - Riposo giornaliero

Il lavoratore ha diritto a 11 ore consecutive di riposo ogni 24 ore.

Al fine di non esporre i beni pubblici e privati oggetto di vigilanza a gravi rischi e comunque con esclusione della turnazione ordinaria, al lavoratore potranno essere assegnati per un numero di volte non superiore a 12 nel corso dell'anno solare, riposi giornalieri di durata non inferiore a 9 ore consecutive ogni 24 ore, non più di tre volte al mese pro capite.

In tal caso le ore mancanti al raggiungimento del limite di ore 11 di riposo non godute nell'arco delle 24 ore dovranno essere obbligatoriamente recuperate entro i trenta giorni successivi.

Qualora il recupero di dette ore avvenga dopo i trenta giorni successivi, dovrà essere corrisposta una indennità pari al 40% della quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 105 CCNL per ogni ora recuperata oltre il termine.

A livello territoriale le parti potranno concordare diverse modalità in relazione alla specificità

del territorio.

Art. 73 - Riposo settimanale

Il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo settimanale che può anche non decorrere dalle ore 24 ai sensi degli artt. 3 e 16 della Legge 22/02/1934 n. 370, fermo restando che tale riposo non assorbe quello giornaliero di cui al precedente articolo.

Per il personale tecnico operativo, potrà cadere, in un giorno diverso dalla domenica.

In relazione all'esigenza di non esporre comunque i beni pubblici e privati oggetto di vigilanza a gravi rischi, si conviene che il personale può essere chiamato per esigenze di servizio a prestare la propria opera nei giorni di riposo settimanale e che, il periodo di riposo di 24 ore consecutive da cumulare con il riposo giornaliero di 11 ore, possa essere ridotto.

Fermo restando quanto previsto dal precedente [art. 72](#), in materia di riposo giornaliero, il dipendente chiamato a prestare la propria opera nel giorno di riposo settimanale avrà diritto oltre al recupero delle giornata di riposo, ad un compenso pari al 30% della quota giornaliera della normale retribuzione di cui all'art. 105 CCNL nel caso in cui il recupero del riposo avvenga entro il settimo giorno.

Qualora il recupero di cui sopra avvenga dopo sette giorni consecutivi di effettivo lavoro, in sostituzione dell'indennità di cui al comma precedente, verrà corrisposto una somma anche a titolo di risarcimento danni pari al 40% della normale retribuzione giornaliera e/o oraria, di cui all'art. 105 del presente CCNL.

Art. 74 - Pause

Qualora l'orario giornaliero ecceda il limite di sei ore consecutive, il personale del ruolo tecnico operativo, beneficerà di un intervallo per pausa retribuita da fruirsì sul posto di lavoro della durata di minuti dieci, con modalità da convenirsi a livello aziendale, in relazione alla tipologia di servizio, e comunque in maniera da creare il minor disagio possibile al committente.

Stante le particolari esigenze del settore e la necessità di garantire la protezione dei beni pubblici e privati affidati agli istituti di Vigilanza, nel caso in cui durante la pausa svolta sul posto di lavoro si evidenziano particolari esigenze di servizio, che richiedano comunque l'intervento della Guardia Particolare Giurata, la pausa sarà interrotta e goduta in un momento successivo nel turno di servizio.

Qualora per le esigenze di servizio sopra descritte non sia possibile il godimento della pausa durante il turno di lavoro, al lavoratore dovranno essere concessi riposi compensativi di pari durata, da godersi entro i trenta giorni successivi.

Art. 76 - Sistema 5+1

Ai soli fini contrattuali, il limite dell'orario normale di lavoro giornaliero è di 7 ore.

La settimana lavorativa si attua, per il personale tecnico operativo, mediante la concessione di un riposo ogni cinque giorni di lavoro.

In tal caso e soltanto quando l'orario giornaliero nei cinque giorni lavorativi è quello di cui al comma precedente, verranno concessi sette giorni di permesso di conguaglio per ogni anno di servizio prestato sistema 5+1.□

[...]

I permessi di conguaglio saranno concessi contemperando le esigenze aziendali con le richieste dei lavoratori.

Il sistema 5+1, con i relativi permessi di conguaglio, decadrà se l'orario di lavoro settimanale

sarà ridotto con provvedimenti legislativi o di altra natura al di sotto dei limiti previsti dal Contratto.

In tal caso le parti si incontreranno per gli eventuali opportuni adattamenti.

Fermo restando l'orario di lavoro del presente articolo, previo il consenso delle parti, si potrà applicare un sistema che preveda l'abbinamento di un giorno di permesso ad un giorno di riposo contrattuale per tante volte quanti sono i permessi previsti dal presente articolo e dall'art. 84 (giorni 20).

Gli eventuali permessi non goduti nell'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione normale in atto di cui all'art. 105 salvo i casi di risoluzione dei rapporto di lavoro in corso di anno.

Chiarimenti a verbale

La concreta attuazione, anche parziale, di quanto previsto dal terzultimo comma del presente articolo, presuppone, necessariamente, una distribuzione dell'orario di lavoro incompatibile con l'attuazione del sistema 5 + 1 e pertanto, la settimana lavorativa si dovrà attuare mediante la concessione di un giorno di permesso, abbinato ad un giorno di riposo, ogni 5 giorni di lavoro.

Art. 77 - Sistema 6 + 1 + 1

Il limite dell'orario normale di lavoro giornaliero è di 7 ore e 15 minuti.

La settimana lavorativa si attua mediante sei giorni di lavoro cui seguono il giorno di riposo settimanale ed il giorno di permesso.

Poiché con tale sistema non si intende modificare il monte ore annuo di lavoro normale pro-capite previsto al precedente [art. 71](#), la settimana lavorativa, ai fini contrattuali, si attua mediante la concessione del giorno di riposo settimanale e di un giorno di permesso dopo sei giorni di lavoro con orario normale giornaliero di lavoro fissato, ai fini contrattuali, in 7 ore e 15 minuti.

Nel caso di esigenze organizzative, dettate da eventi particolari e comunque con esclusione della turnazione ordinaria, ove vi fosse la necessità di non poter usufruire, nella turnazione, del giorno di permesso di cui al comma precedente il riposo settimanale, stante la distribuzione dell'orario del presente articolo, potrà, senza compensi o maggiorazione alcuna, fatto salvo quanto previsto dall' [art. 81](#), cadere all'ottavo giorno purché per ogni periodo di 28 giorni vengano usufruiti 4 giorni di riposo.□

Nel sistema di distribuzione dell'orario di lavoro derivante dall'applicazione del presente articolo, restano assorbiti tutti i permessi previsti dal presente Contratto.

Art. 78 - Flessibilità

Fermo restando che la retribuzione deve essere corrisposta in misura mensile, ove in applicazione dei sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro di cui ai precedenti articoli, non si pervenga al completo esaurimento dell'intero orario giornaliero di lavoro si darà luogo al recupero delle quote orarie giornaliere non lavorate nella misura massima di due ore giornaliere.

Nel caso in cui il lavoro effettuato sia inferiore all'orario normale giornaliero contrattuale la prestazione dovrà avvenire in un unico servizio.

Il recupero di tale ore non lavorate dovrà avvenire di seguito a turni ordinari di lavoro.

Il recupero inoltre non potrà avvenire nei giorni di riposo settimanale e di permesso e dovrà essere effettuato entro e non oltre i due mesi successivi, nella misura massima di due ore giornaliere.

A tal fine non sarà considerata straordinaria l'attività lavorativa prestata per il recupero e, dunque, non comporterà al lavoratore alcun compenso e/o maggiorazione, così come la prestazione lavorativa giornaliera ridotta non darà luogo a riduzione della retribuzione.

Restano ferme diverse forme di flessibilità già contrattate.

Art. 79 - Straordinario

Stante le particolari esigenze del settore e la necessità di garantire la protezione dei beni pubblici e privati affidati agli Istituti di Vigilanza, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni di lavoro straordinario per esigenze di servizio, per un numero di ore annuali che sommate all'orario normale di lavoro non superi il limite di cui al precedente [art. 71](#) lettera b.

Ai soli fini del presente articolo, per lavoro straordinario si intende quello prestato oltre il limite di cui agli artt. [76](#) e [77](#) del presente CCNL a seconda dell'applicazione dei sistemi 5+1 e 6+1+1.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Per il personale del Ruolo amministrativo il lavoro straordinario decorrerà dal termine della quarantesima ora.

Art. 80 - Informazioni sui lavoro straordinario

A richiesta delle strutture sindacali aziendali, gli Istituti di Vigilanza forniranno alle stesse, assistite dalle Organizzazioni Sindacali Territoriali e nel rispetto del [D.lgs 196/2003](#), di norma semestralmente, informazioni globali sulla effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario.

In assenza di strutture sindacali aziendali, le informazioni di cui ai precedenti commi verranno fornite alle Organizzazioni Sindacali territoriali.

L'Istituto che non ottempera entro 30 giorni dalla richiesta effettuata dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL alla consegna dei dati relativi allo straordinario prestato corrisponderà in luogo della normale maggiorazione prevista dal CCNL, quella del 50% su tutte le ore di straordinario effettuate.

Art. 81 - Banche delle ore

Con riferimento ai principi stabiliti dall' [art.71](#) del presente CCNL, eventuali prestazioni ulteriori di cui al precedente [art. 79](#) potranno essere richieste, fermo restando la volontarietà, nel limite di due ore per ogni giornata di lavoro effettivamente prestata, da cumularsi in un monte ore calcolato su base annua.

Eventuali prestazioni entro il limite di una ulteriore ora, calcolata con le modalità di cui sopra, potranno essere concordate a livello locale.

Le predette prestazioni non si computano ai fini della media di cui al precedente [art. 71](#) lettera b.

Tali prestazioni verranno convertite in permessi accantonati in uno speciale conto individuale dal quale il lavoratore attingerà per fruire di riposi giornalieri compensativi, da godersi entro e non oltre il periodo di riferimento (1 Gennaio-31 Dicembre) di cui all' [art. 71](#), fatti salvi i periodi di esclusione. [...] i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente per usufruire dei permessi compensativi non dovranno superare la percentuale del 5% dell'organico, escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi, quelli dal 10 Dicembre al 10 Gennaio a quelli dal 15 Luglio al 15 Settembre.

La richiesta di usufruire dei permessi per le ore maturate e accantonate nella banca delle ore

dovrà avvenire in forma scritta almeno 15 giorni prima della fruizione; ai fini del diritto di precedenza fa fede la data e l'ora di arrivo della richiesta alla sede dell'istituto.

Art. 82 - Permessi non fruiti

Qualora il lavoratore non richieda di usufruire, in tutto o in parte, i permessi accumulati e/o l'azienda, per comprovate esigenze di servizio, non sia in grado di consentirne la fruizione, lo stesso avrà diritto alla corresponsione della quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 105 del presente CCNL, con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario oltre l'ulteriore maggiorazione del 5% a titolo risarcitorio.

Art. 83 - Orario di lavoro del ruolo Amministrativo

Per il personale del ruolo amministrativo la settimana lavorativa, ai fini contrattuali, si attua di norma sulla base di cinque giornate lavorative per otto ore giornaliere.

Titolo IX - Permessi, ferie, festività e congedi

Capo 4 - Congedi

Art. 95 - Permessi per handicap

[...]

c) [...], tre giorni di permesso ogni mese o in alternativa una riduzione di orario mensile corrispondente, Indennizzati a carico dell'Inps. [...]

La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità documentata può usufruire alternativamente dei congedi a giorni o ad ore di cui alla lettera c).

Il tipo di congedo può variare da un mese all'altro previa modifica della domanda precedentemente avanzata.

Per esigenze improvvise, non prevedibili e documentate, può essere consentita la variazione tra congedi giornalieri ad orari e viceversa, anche nell'ambito di ciascun mese, fermo restando che il monte ore giornaliero mensile non può eccedere i 3 (tre) giorni di congedo,

Per tutte le agevolazioni previste nel presente articolo si fa espresso riferimento alle condizioni ed alle modalità di cui alla legislazione in vigore.

Art. 96 - Permessi per donatori di sangue

Per i lavoratori che cedono il loro sangue gratuitamente per trasfusioni dirette o indirette o per l'elaborazione dei derivati del sangue ad uso terapeutico hanno diritto ad un riposo di 24 (ventiquattro) ore decorrente dal momento in cui si sono assentati dal lavoro (art. 1, Legge 584/1967; art. 1 e 3, D.M. 8 aprile 1968) ed alla corresponsione per la giornata del prelievo della normale retribuzione.

Ai fini del riconoscimento di tale diritto resta inteso l'obbligo del lavoratore di esibire al datore di lavoro la regolare documentazione.

Titolo XI - Doveri del personale e norme di comportamento

Art. 101 - Norme generali

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nei modo più scrupoloso i doveri inerenti alle sue mansioni e di usare modi cortesi e corretti verso i superiori, i colleghi 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:

- rimprovero verbale o scritto;
- multa in misura non eccedente le quattro ore della retribuzione giornaliera;
- sospensione della retribuzione e dal servizio da uno a sei giorni,

A) il provvedimento del rimprovero scritto si applica al lavoratore per lievi irregolarità nell'adempimento dei suoi doveri o nel comportamento in servizio;

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

[...]

- esegua senza la necessaria diligenza il lavoro affidatogli;

C) 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 il servizio assegnato;
- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione od uso con responsabilità;

[...]

- non avverta subito i superiori di eventuali irregolarità nell'adempimento del servizio;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- si addormenti in servizio.

D) Licenziamento per giusta causa

Il licenziamento per giusta causa, con perdita dell'indennità di preavviso, si applica nei confronti del lavoratore che commetta una mancanza che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro,

A titolo indicativo rientrano fra le mancanze di cui al precedente comma:

- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio, anche fra due dipendenti;

[...]

- la recidività nell'addormentarsi in servizio;
- l'ubriacarsi in servizio;
- l'assunzione in servizio di sostanze stupefacenti;
- l'abbandono del posto;
- l'insubordinazione verso i superiori;

[...]

Titolo XIII - Sospensione delle prestazioni

Capo 2 - Infortuni

Art. 126 - Obbligo di iscrizione all'Inail

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare presso all'Inail, contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari. Il lavoratore soggetto all'assicurazione deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando l'assicurato abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e l'istituto, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare all'Inail la prescritta denuncia, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo.

Art. 128 - Assicurazione

Il datore di lavoro ha l'obbligo di stipulare, a favore del personale appartenente al ruolo tecnico-operativo, una assicurazione cumulativa contro gli eventi di morte o di invalidità permanente assoluta causati da infortuni sul lavoro, nello svolgimento della propria attività professionale.

Per infortuni professionali si intendono quelli riconosciuti come tali dall'Inail

[...]

Il datore di lavoro è tenuto ad esibire copia della polizza assicurativa di cui al presente articolo alle Organizzazioni Sindacali Territoriali facenti capo alle OO.SS. Nazionali firmatarie del presente Contratto che ne facciano richiesta scritta.

Capo 3 - Gravidanza e puerperio

Art. 129 - Normativa

[...]

5. È vietato adibire le donne al lavoro notturno, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, fermo restando le disposizioni di legge.

6. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di detti permessi la lavoratrice deve presentare al datore di lavoro apposita domanda e consegnare successivamente la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami, (art. 7 D.lgs 645/96).

[...]

Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di gravidanza e puerperio, valgono le norme di legge e i relativi regolamenti vigenti.

Art. 132 - Astensione dal lavoro e permessi per assistenza al bambino

Durante e dopo lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice/lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per le causali, per le durate e per i periodi sotto elencati, riportati, unitamente ai rispettivi trattamenti retributivi e previdenziali, nelle specifiche tabelle:

Astensione obbligatoria

Genitore	Durata	Periodo godimento	Retribuzione
----------	--------	-------------------	--------------

Madre

5 mesi più eventuali altri periodi che siano autorizzati dall'Ispettorato del Lavoro

- Prima della data presunta del parto: 2 o 1 mese (*1)

- Dopo il parto (3 o 4 mesi) (*1), più periodo non goduto prima del parto quando questo è prematuro

[...]

Copertura al 100%

[...]

[...]

Astensione facoltativa

Genitore	Durata	Periodo godimento	Retribuzione
----------	--------	-------------------	--------------

Madre 6 mesi (*3)

Continuativi o frazionati

Nei primi 8 anni di vita del bambino

[...]

[...]

[...]

(*3) La durata di 10 mesi, nel caso di un solo genitore. Le astensioni complessive (quelle della

madre più quelle del padre) non possono eccedere i 10 mesi. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi dell'astensione, il limite massimo complessivo salirà a 11 mesi (un mese in più al padre). Il periodo di astensione facoltativa è frazionabile per consentire alla lavoratrice/lavoratore di scegliere i periodi più idonei a sua discrezione.

[...]

Allattamento e riposi

Genitore	Durata	Periodo godimento	Retribuzione
----------	--------	-------------------	--------------

Madre

2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabili. Tali riposi comportano il diritto della la

Nel primo anno di vita del bambino.

[...]

[...]

[...]

Art. 133 - Astensione obbligatoria e facoltativa del genitore

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

- durante i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso;
- durante i tre mesi dopo il parto;
- un ulteriore periodo di sei mesi dopo il periodo di cui alla lettera c). 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'istituto, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato).

[...]

Le lavoratrici saranno altresì adibite ad altri servizi durante il periodo di gravidanza, qualora l'ispettorato del Lavoro accerti che le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli alla salute della donna.

[...]

Art. 135 - Allattamento

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 è inferiore alle sei ore. I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di una ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro; essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'istituto. I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19 della Legge 26 aprile 1934 n. 653, sulla tutela dei lavoro delle donne.

Art. 136 - Comunicazioni della lavoratrice

[...]

Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di gravidanza e puerperio, valgono le norme di legge ed i regolamenti vigenti.

Titolo XV

Art. 145 - Procedura per la composizione delle controversie collettive.

Le controversie concernenti l'interpretazione, l'applicazione, la stipula o il rinnovo dei contratti collettivi saranno esaminate e possibilmente risolte secondo le norme previste dagli artt. [4](#), [10](#)

,
[11](#)

,
[12](#)

e 145. Durante tali procedure le parti potranno consensualmente decidere di prorogare i termini di agibilità, impegnandosi a non procedere ad azioni giudiziarie o sindacali, in caso di mancato accordo, nel riprendere la propria libertà di azione e, fermo restando l'esercizio del diritto garantito dalla legge, le parti convengono, per la particolarità del settore sia dal punto di vista dell'attività di sicurezza che per le modalità di attuazione dei servizi sull'opportunità di assicurare elementi di sicurezza in particolari impianti che abbiano carattere di essenzialità gestionale dell'istituto di Vigilanza o siano di interesse strategico per la collettività.

Conseguentemente durante gli scioperi, verrà garantita la copertura dei servizi essenziali relativi alla centrale operativa ed ai caveaux con una unità per turno, ed alle centrali nucleari alle centrali elettriche e alle raffinerie con una unità per turno e per obiettivo principale, intendendosi per tale gli accessi alle suddette centrali e raffinerie.

Eventuali norme particolari potranno essere definite a livello locale.

Sezione Servizi fiduciari

Premessa

Al fine di fare emergere e dare un perimetro contrattuale con regole certe ad una serie di attività riconducibili alla filiera della sicurezza, le parti hanno ravvisato la necessità di ampliare il tradizionale CCNL della vigilanza privata, mediante l'introduzione della normativa di cui alla presente sezione, individuata quale strumento idoneo ad assicurare ai lavoratori e ai datori di lavoro, certezza di riferimenti in materia di regolamentazione sul rapporto di lavoro.

Titolo I - Validità e sfera di applicazione

Art. 1 - Validità e sfera di applicazione

La presente sezione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina i rapporti di lavoro per le attività, in regime di committenza pubblica e privata, di seguito elencate e per quelle ad esse affini:

- attività di portierato per la custodia, la sorveglianza, la fruizione di immobili e le relative pertinenze, ivi compreso il controllo degli accessi e la regolazione del flusso di persone e merci, dove non sussistano le particolari esigenze di sicurezza di cui al D.M. n. 269/2010;
- attività di assistenza, di controllo e safety all'organizzazione di manifestazioni ed eventi;
- attività di prevenzione e di primo intervento e antincendio;
- attività di segreteria e di reception, attività di gestione centralini telefonici, attività di front desk;
- attività di bigliettazione;
- attività ausiliarie alla viabilità e fruizione di parcheggi;
- attività di smistamento corrispondenza e gestione archivio.

Titolo III - Mercato del lavoro

Somministrazione di lavoro

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammesso per i lavoratori addetti ai servizi fiduciari, in attuazione delle norme di legge vigenti.

Part time e Tempo determinato

Per i rapporti a tempo parziale e a tempo determinato, si applicano, in quanto compatibili le norme previste per tali Istituti nell'apposito allegato al presente CCNL e dalla normativa di legge vigente.

[...]

Titolo V - Rapporto di lavoro

Art. 7 - Assunzione

[...]

All'atto dell'assunzione, il datore di lavoro ha la facoltà di sottoporre il candidato a visita medica, di norma presso il medico delegato da Legge 81/ 2008 o Enti previsti dall'art. 5 della [Legge 20 maggio 1970 n. 300](#), per accertarne l'idoneità psico-fisica al lavoro (anche utilizzando test attitudinali).

Il datore di lavoro ha l'obbligo di denunciare i propri dipendenti ai competenti enti di assistenza e previdenza, secondo le vigenti norme di legge.

Divisa (indumenti di lavoro).

Qualora l'azienda fornisca al lavoratore indumenti di lavoro, questi ha l'obbligo d'indossarli e

restituirli all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro. [...]

Titolo VI - Orario di lavoro

Art. 10 - Orario di lavoro

La durata dell'orario normale di lavoro è fissata ai fini contrattuali in 40 ore settimanali di effettivo lavoro distribuite su 5 o 6 giornate lavorative. [...]

In relazione ai commi 4 e 5 dell'art. 4 del [D.lgs. n. 66/2003](#) e al comma 2 dell'art. 4 del D.lgs. n. 234/2007 si conviene che la durata massima dell'orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario, non potrà superare le 48 ore ogni periodo di sette giorni, calcolate come media riferita ad un periodo di mesi 12.

Il lavoratore del turno smontante non può lasciare il posto di lavoro senza prima aver avuto la sostituzione del lavoratore del turno montante, ferma restando la competenza delle quote orarie stabilite dall'art. 11 per il lavoro straordinario. In caso di ritardo nella sostituzione il lavoratore avvertirà l'Azienda che provvederà alla sostituzione nei tempi tecnici necessari, e comunque non superiori alle 2 ore.

Art. 11 - Lavoro straordinario e maggiorazioni

In attuazione dell'art. 5 del [D.lgs. 66/2003](#), è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni di lavoro straordinario per esigenze di servizio, per il numero di ore annuali che sommate all'orario normale di lavoro, non superi i limiti stabiliti nel precedente articolo.

Il lavoratore dipendente non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Si considera straordinaria, ai fini retributivi la prestazione lavorativa resa oltre l'orario normale di lavoro.

[...]

Si intende per lavoro notturno, ai fini di quanto sopra previsto, quello compreso fra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

Art. 12 - Banche delle ore

Con riferimento ai principi stabiliti dall'[art. 10](#) p. sez., le parti demandano a livello territoriale l'eventuale istituzione di una banca ore.

Art. 13 - Riposo giornaliero

Il lavoratore ha diritto a 11 ore consecutive di riposo ogni 24 ore.

In relazione all'esigenze tecniche proprie del settore si conviene che, con esclusione della turnazione ordinaria, al lavoratore potranno essere assegnati per un numero di volte non superiore a 12 nel corso dell'anno solare, riposi giornalieri di durata non inferiore a 9 ore consecutive ogni 24 ore, non più di tre volte al mese pro capite.

In tal caso le ore mancanti al raggiungimento del limite di ore 11 di riposo non godute nell'arco delle 24 ore dovranno essere obbligatoriamente recuperate entro i trenta giorni successivi.

Qualora il recupero di dette ore avvenga dopo i trenta giorni successivi, dovrà essere corrisposta una indennità pari al 15% della quota oraria della normale retribuzione.

A livello territoriale le parti potranno concordare diverse modalità in relazione alla specificità del territorio.

Art. 14 - Riposo settimanale

Il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo settimanale che può anche non decorrere dalle ore 24 ai sensi degli artt. 3 e 16 della Legge 22/02/1934 n. 370, fermo restando che tale riposo non assorbe quello giornaliero di cui al precedente articolo.

Per il personale operativo, potrà cadere, in un giorno diverso dalla domenica.

In relazione all'esigenze tecniche proprie del settore si conviene che il personale può essere chiamato per esigenze di servizio a prestare la propria opera nei giorni di riposo settimanale e che, il periodo di riposo di 24 ore consecutive da cumulare con il riposo giornaliero di 11 ore, possa essere ridotto.

Fermo restando quanto previsto in materia di riposo giornaliero, il dipendente chiamato a prestare la propria opera nei giorno di riposo settimanale avrà diritto oltre al recupero delle giornata di riposo, ad un compenso pari al 10% della quota giornaliera della normale retribuzione.

Qualora il recupero di cui sopra avvenga dopo sette giorni consecutivi di effettivo lavoro, in sostituzione dell'indennità di cui al comma precedente, verrà corrisposto una somma anche a titolo di risarcimento danni pari al 15% della normale retribuzione giornaliera.

Art. 15 - Lavoro notturno

Si intende per lavoro notturno ogni prestazione effettuata dalle ore 22 alla ore 06.

Sono escluse dall'obbligo di prestare lavoro notturno:

- le lavoratrici madri con figli inferiori a 3 anni o in alternative i lavoratori padri conviventi con gli stessi;
- la lavoratrice e il lavoratore che sia l'unico affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni;
- la lavoratrice e il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992 n. 104 e succ. modifiche ed integrazioni, nonché le donne dall'accertamento dello stato di gravidanza sino all'anno di compimento di età del bambino.

Per quanto non espressamente previsto in materia di orario di lavoro nel presente CCNL si rimanda a quanto previsto dalla legislazione in materia.

Titolo X - Strumenti della bilateralità

Art. 31 - Strumenti della bilateralità

Le parti concordano che per quanto riguarda gli strumenti della bilateralità si rimanda a quanto previsto e disciplinato nella parte della vigilanza privata.

Titolo XI

Art. 33

Con esclusione della parte economica, esaustivamente definita in questa sezione, e della specifica normativa prevista per il personale addetto ai servizi fiduciari, allo stesso personale si applicano per il resto le norme della parte generale del Contratto, in quanto applicabili, anche con riferimento all' [art. 128](#) del presente CCNL.