

# VIGILANZA PRIVATA E SERVIZI FIDUCIARI

Decorrenza: 1° febbraio 2013 - Scadenza: 31 dicembre 2015

*Sintesi del trattamento economico-normativo risultante dal c.c.n.l. 8 aprile 2013 (integrato dall'accordo 28 febbraio 2014 a dell'accordo 15 maggio 2014) per i dipendenti dagli istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari aderenti all'Assiv-Associazione italiana vigilanza, Agci-Servizi, Federlavoro e Servizi-Confcooperative, Legacoop Servizi, Ugl Sicurezza civile, Assicurezza Confesercenti, Anivp (\*), Assvigilanza (\*) e Univ (\*)*

-----  
(\* La presente Associazione ha sottoscritto in data 28 febbraio 2014 un separato c.c.n.l. di contenuto sostanzialmente analogo al c.c.n.l. 8 aprile 2013, cui si rimanda.

<b><u>DISCIPLINA GENERALE DEL RAPPORTO</u></b>	
<b><u>ASSUNZIONE</u></b>	<b><u>LUOGO DELLA PRESTAZIONE</u></b>
<b><u>MANSIONI</u></b>	<b><u>ASSENZE</u></b>
<b><u>DIRITTI SINDACALI</u></b>	<b><u>SANZIONI DISCIPLINARI</u></b>
<b><u>AMBIENTE DI LAVORO E SICUREZZA</u></b>	<b><u>ESTINZIONE DEL RAPPORTO</u></b>
<b><u>RETRIBUZIONE</u></b>	<b><u>ASSISTENZA INTEGRATIVA</u></b>
<b><u>DURATA DELLA PRESTAZIONE</u></b>	<b><u>CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</u></b>
<b><u>PARTICOLARI TIPOLOGIE CONTRATTUALI</u></b>	
<b><u>APPRENDISTATO</u></b>	<b><u>CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE</u></b>
<b><u>LAVORO A TERMINE</u></b>	<b><u>LAVORO A TEMPO PARZIALE</u></b>
<b><u>PREVIDENZA INTEGRATIVA</u></b>	
<b><u>FONDO PENSIONE</u></b>	<b><u>CONTRIBUTI E PRESTAZIONI</u></b>

## **DISCIPLINA GENERALE DEL RAPPORTO**

### **ASSUNZIONE**

#### **Classificazione del personale**

I lavoratori sono classificati in 2 ruoli. All'interno del ruolo del personale tecnico-operativo vengono individuate due aree professionali: Area 1 (livelli 1 e 2) ed Area 2 (livelli 3, 4, 5 e 6).

#### **Ruolo del personale amministrativo**

Quadri

Vi appartengono i lavoratori che svolgono funzioni che richiedono particolare capacità professionale conseguente a prolungata esperienza di lavoro, a formazione professionale, a titolo di studio, con delega di autonoma iniziativa, decisione e discrezionalità di poteri.

La qualifica di quadro comporta la partecipazione e la collaborazione, con le responsabilità inerenti al proprio ruolo, all'attività diretta a conseguire l'interesse dell'impresa.

1° Livello

Impiegati con funzioni direttive: responsabili dei servizi amministrativi, segretari generali di direzione, capi ufficio (personale, cassa, contabilità, centro meccanografico, esazione e/o produzione, cassieri principali).

2° Livello

Impiegati di concetto: contabili con mansioni di concetto, primanotisti di contabilità, segretari di concetto, programmatori EDP, corrispondenti di concetto, consegnatari di magazzino con responsabilità amministrativa.

3° Livello

Impiegati d'ordine: interpreti e traduttori, contabili, addetti all'ufficio personale commerciale e statistico, stenodattilografi, fatturisti, archivisti, operatori EDP.

4° Livello

Impiegati d'ordine: impiegati e/o contabili d'ordine che operino anche con l'ausilio di terminali, addetti all'inserimento dati informativi, centralinisti con mansioni complementari di segreteria.

5° Livello

Impiegati d'ordine: centralinisti impiegati in unità operativa presso gli istituti di vigilanza armata, addetti al magazzino.

6° Livello

Fattorini, uscieri.

### Ruolo del personale tecnico-operativo

Quadri

Vi appartengono i lavoratori che svolgono funzioni che richiedono particolare capacità professionale conseguente a prolungata esperienza di lavoro, a formazione professionale, a titolo di studio, con delega di autonoma iniziativa, decisione e discrezionalità di poteri.

La qualifica di quadro comporta la partecipazione e la collaborazione, con le responsabilità inerenti al proprio ruolo, all'attività diretta a conseguire l'interesse dell'impresa.

Area 1

1° livello

Lavoratori in possesso di elevata qualificazione professionale, capacità e competenza, con autonomia di gestione e responsabilità nell'ambito delle direttive loro impartite dai vertici aziendali e che svolgono attività di direzione generale tecnico/operativa dell'istituto.

2° livello

Lavoratori che svolgono con autonomia operativa, compiti di direzione, coordinamento e controllo di non meno di 100 guardie in servizio in unità operative autonome operanti su di un territorio ultraprovinciale.

Area 2

3° livello

Lavoratori che, oltre alle attività indicate dall'art. 3, D.M. 10 dicembre 2010, n. 269, svolgono con autonomia operativa prevalentemente compiti di coordinamento e controllo di un numero di guardie superiore a 30 unità in servizio presso unità operative autonome e l'attività ispettiva indipendentemente dal numero degli addetti.

4° livello

Lavoratori che svolgono le attività indicate nell'art. 3, D.M. 10 dicembre 2010, n. 269 quali, a titolo esemplificativo:

- operatore di centrale operativa tipologia b e c, Allegato E, D.M. 10 dicembre 2010, n. 269;
- vigilanza ispettiva: servizio programmato svolto presso un determinato obiettivo per il tempo strettamente necessario ad effettuare i controlli richiesti;
- vigilanza fissa: servizio svolto presso un determinato obiettivo che prevede la presenza continuativa della guardia giurata cui è demandato lo svolgimento delle operazioni richieste, come ad esempio il controllo antintrusione, con o senza verifica dei titoli di accesso, la sorveglianza ed altri simili adempimenti;
- vigilanza antirapina: servizio svolto per la vigilanza continuativa di obiettivi in cui sono depositati o custoditi denaro, preziosi o altri beni di valore, come agenzie di istituti di credito, uffici postali, depositi di custodia materiali o beni di valore, finalizzato alla prevenzione di reati contro il patrimonio;
- vigilanza anticaccheggio: servizio svolto mediante la sorveglianza di beni esposti alla pubblica fede, nell'ambito della distribuzione commerciale, finalizzata a prevenire reati di furto e/o il danneggiamento dei beni stessi;
- telesorveglianza: servizio di gestione a distanza di segnali, informazioni o allarmi provenienti ovvero diretti da o verso un obiettivo fermo o in movimento, finalizzato all'intervento diretto della guardia giurata;
- televigilanza: servizio di controllo a distanza di un bene mobile o immobile con l'ausilio di apparecchiature che trasferiscono le immagini, allo scopo di promuovere l'intervento della guardia giurata;
- interventi sugli allarmi: servizio di vigilanza ispettiva non programmato svolto dalla guardia giurata a seguito della ricezione di un segnale di allarme, attivato automaticamente ovvero dall'utente titolare del bene mobile ed immobile;
- scorta valori: servizio di vigilanza svolto da guardie giurate a beni di terzi trasportati su mezzi diversi da quelli destinati al trasporto di valori, di proprietà dello stesso istituto di vigilanza o di terzi;
- trasporto valori: servizio di trasferimento di somme di denaro o altri beni e titoli di valore da un luogo ad un altro effettuato da guardie giurate su veicoli di proprietà o nella disponibilità dell'istituto.

Appartiene a questo livello anche il personale che svolge mansioni di meccanico qualificato e l'addetto all'attività di contazione e trattamento del denaro.

#### 5° livello

Lavoratori che svolgono le attività indicate nell'art. 3, D.M. 10 dicembre 2010, n. 269, dal 25° al 48° mese di effettivo servizio.

Appartiene a questo livello anche il personale che svolge mansioni di meccanico.

Il passaggio della guardia giurata al 4° livello avverrà dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il periodo di permanenza di 24 mesi nel 5° livello.

#### 6° livello

Lavoratori che svolgono le attività indicate nell'art. 3, D.M. 10 dicembre 2010, n. 269, per i primi 24 mesi di effettivo servizio.

Il passaggio della guardia giurata dal 6° al 5° livello avverrà a decorrere dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui si compie il periodo di permanenza nel 6° livello per la durata di ulteriori 24 mesi.

Appartiene a questo livello anche il personale che svolge mansioni di aiuto meccanico.

### Norme transitorie

Al personale in forza all'8 aprile 2013 resta valida la precedente disciplina relativa ai termini di permanenza nei livv. 5 e 6.

Il personale in forza all'8 aprile 2013, inquadrato nel liv. 3 della classificazione del c.c.n.l. 6 dicembre 2006, conserva il precedente inquadramento, fermo restando l'obbligo di svolgere le mansioni della guardia particolare giurata, salvo il diritto alle effettive mansioni del liv. 3 del nuovo inquadramento ove le mansioni svolte in precedenza coincidessero con quelle previste dall'attuale liv. 3.

Gli inquadramenti in essere alla data di entrata in vigore del c.c.n.l. 8 aprile 2013, ancorché non conformi ai criteri di classificazione previsti dal c.c.n.l., restano fermi, se di miglior favore, ai soli effetti economici. Le differenze tra il trattamento economico del personale già inquadrato con la precedente classificazione ed i trattamenti previsti per i nuovi inquadramenti, restano acquisite come trattamenti "ad personam" non assorbibili, che assorbono per intero anche le varie indennità di funzione operativa.

Dal 1° febbraio 2013, agli "ad personam" si applicano le stesse percentuali di aumento degli aumenti contrattuali riconosciuti agli attuali livelli. L'assegno si determina calcolando la differenza tra il trattamento tabellare del livello originario e quello del livello attuale, al netto degli aumenti contrattuali decorrenti dal 1° febbraio 2013.

### Produttori ed esattori

Il personale con rapporto di lavoro subordinato è classificato nei seguenti livelli dell'inquadramento unico:

#### 1° Livello

Capi gruppo di produzione o capi area.

#### 2° Livello

Primi produttori o primi ispettori di produzione.

#### 3° Livello

Produttori o ispettori di produzione.

#### 4° Livello

Esattori.

### Servizi fiduciari

#### Livello A (direzione e controllo)

Lavoratori che svolgono mansioni in condizioni di autonomia esecutiva con possesso di capacità professionali e gestionali, nonché di preparazione teorica e tecnico-pratica altamente specializzata nonché operatori con coordinamento e supporto che svolgono attività tecniche e amministrative caratterizzate da autonomia operativa.

#### Livello B (responsabili)

Lavoratori che svolgono mansioni in condizioni di autonomia esecutiva con possesso di capacità professionali e gestionali, nonché di preparazione teorica e tecnico-pratica altamente specialistica nonché operatori con coordinamento e supporto che svolgono attività tecniche e amministrative caratterizzate da autonomia operativa.

#### Livello C (coordinatori)

Lavoratori che svolgono in condizioni di autonomia esecutiva mansioni di gestione e coordinamento di personale oltre 50 unità.

#### Livello D (operatori)

Lavoratori adibiti ad operazioni di media complessità, anche con l'utilizzo di mezzi informatici per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite.

Livello E

Lavoratori che svolgono mansioni ricomprese nel liv. D dal 13° al 24° mese di servizio effettivamente prestato.

Livello F (livello di ingresso)

Lavoratori che svolgono mansioni ricomprese nel liv. D per i primi 12 mesi di servizio effettivamente prestato.

### **Periodo di prova**

La durata del periodo di prova è di 150 giorni di effettivo servizio per i quadri e gli impiegati di 1° livello e di 60 giorni di effettivo servizio per gli altri lavoratori.

Nell'ipotesi di svolgimento di stages aziendali di formazione, il periodo di prova può essere proporzionalmente ridotto nelle seguenti misure:

<i>Stage/mesi</i>	<i>Riduzione/giorni</i>
2	10
4	20
6	30

Per il settore servizi fiduciari la durata del periodo di prova è, in giorni di effettivo servizio, 60 giorni per i livelli A e B e 30 giorni per gli altri livelli.

### **Anzianità di servizio**

A tutti gli effetti contrattuali le frazioni di anno di servizio sono computate per dodicesimi, considerando come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

### **MANSIONI**

Salvo il caso di sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione diviene definitiva trascorso un periodo di tre mesi continuativi di svolgimento delle mansioni superiori.

### **DIRITTI SINDACALI**

#### **Rappresentanze in azienda**

Quanto di seguito risulta dal c.c.n.l. 6 dicembre 2006.

Nelle aziende da 11 a 15 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 della normativa sul lavoro.

Negli Istituti e nelle unità operative che occupino più di 15 dipendenti, può darsi luogo alla costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie.

Il numero delle R.S.U. è pari a:

- 3 componenti per la R.S.U. costituita negli istituti e nelle unità operative che occupano fino a 200 dipendenti;
- 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti negli istituti e nelle unità operative che occupano fino a 3.000 dipendenti;
- 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti negli istituti e nelle unità operative di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui al punto precedente.

#### **Esercizio dei diritti sindacali**

##### **Permessi**

I componenti dei consigli o comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del c.c.n.l. hanno diritto ai necessari permessi e congedi retribuiti per partecipare alle riunioni degli organi suddetti nella misura massima di 70 ore annue.

I dirigenti delle rappresentanze sindacali (R.S.A. o R.S.U.) hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti pari 2 ore all'anno per ciascun dipendente nelle aziende che occupano fino a 200 dipendenti, e pari a 12 ore mensili nelle aziende di dimensioni maggiori che occupano fino a 3000 dipendenti. I permessi di cui sopra spettano ad un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale nelle aziende della prima tipologia, e ad un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale nelle aziende appartenenti alla seconda categoria.

Per usufruire dei permessi occorre in ogni caso un preavviso scritto di 24 ore, da presentare tramite la federazione territoriale ovvero l'organizzazione sindacale di appartenenza.

I titolari dei permessi retribuiti di cui sopra hanno altresì diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura pari a 8 giorni annui. Per la fruizione di tali permessi è richiesto un preavviso scritto di 3 giorni, da presentare tramite le rappresentanze sindacali dell'azienda.

Infine, i lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali, provinciali e nazionali o funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato.

### Assemblee

Nelle aziende con più di 15 dipendenti il diritto di assemblea durante l'orario di lavoro è riconosciuto nel limite di 13 ore annue retribuite, compatibilmente con le esigenze di servizio e previo preavviso alla Direzione di almeno 2 giorni.

### Deleghe sindacali

Il contributo sindacale da versare a cura dell'azienda, con il sistema della trattenuta sulla retribuzione del lavoratore, previo rilascio di delega del lavoratore interessato, è fissato nella misura dell'1% della paga tabellare conglobata per 14 mensilità.

### Contributo di assistenza contrattuale

E' fissato nella misura dello 0,45% della paga tabellare conglobata mensile per dipendente, ripartito nello 0,20% come CO.AS.CO. (di cui 0,10% a carico del lavoratore e 0,10% a carico del datore di lavoro) e 0,25% come contributo alla bilateralità (di cui 0,10% a carico del lavoratore e 0,15% a carico del datore di lavoro).

Il contributo è calcolato per 14 mensilità. Le quote a carico del lavoratore sono mensilmente versate a cura dell'azienda unitamente a quelle a suo carico.

Il mancato versamento del contributo di assistenza contrattuale costituisce inadempimento contrattuale. L'azienda che omette il versamento del contributo a suo carico è tenuta a corrispondere al dipendente un elemento distinto della retribuzione di pari importo.

L'elemento va corrisposto per 14 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, compreso il t.f.r.

### AMBIENTE DI LAVORO E SICUREZZA

Quanto di seguito risulta dal c.c.n.l. 6 dicembre 2006.

#### Rappresentanti dei lavoratori

Il numero dei rappresentanti per la sicurezza è così individuato:

<i>Numero rappresentanti</i>	<i>Dipendenti unità produttive</i>
1	fino a 200
3	da 201 a 1.000
6	oltre 1.000

#### Permessi

Ai rappresentanti per la sicurezza, per l'espletamento dei propri compiti, spettano le seguenti ore di permesso retribuito per anno solare:

- 24 ore negli Istituti o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti;
- 30 ore negli Istituti o unità produttive che occupano da 16 a 30 dipendenti;
- 40 ore negli Istituti o unità produttive oltre 30 dipendenti.

Tali permessi possono essere assorbiti fino a concorrenza dalle ore di permesso riconosciute allo stesso titolo e non vanno utilizzati per gli adempimenti di cui alle lettere b), c), d), g), i) ed l) dell'[art. 50, D.Lgs. n. 81/2008](#).

### RETRIBUZIONE

#### Definizione

La retribuzione normale è costituita dai seguenti elementi: salario unico nazionale (paga base conglobata), scatti di anzianità, eventuale terzo elemento.

La retribuzione di fatto è composta dai suddetti elementi, più eventuali indennità continuative non aventi carattere di rimborso spese, eventuali superminimi ed assegni ad personam.

#### Retribuzione mensile

##### Quota oraria e giornaliera

I divisori per ottenere la quota giornaliera ed oraria sono, rispettivamente, 26 e 173.

Per i servizi fiduciari i divisori sono 173 e 22 (orario su 5 giorni) o 26 (orario su 6 giorni).

#### Minimi tabellari

I valori indicati nelle tabelle che seguono sono riferiti a mese.

Dal 1° febbraio 2013

<i>Livelli</i>	<i>Salario unico nazionale</i>
Q	1.836,89

1	1.599,75
2	1.503,24
3	1.351,31
4	1.218,88
5	1.158,15
6	1.029,48

Dal 1° febbraio 2014

Livelli	Salario unico nazionale
Q	1.875,46
1	1.631,18
2	1.531,81
3	1.375,31
4	1.238,88
5	1.177,01
6	1.043,77

Dal 1° febbraio 2015

Livelli	Salario unico nazionale
Q	1.914,03
1	1.662,61
2	1.560,38
3	1.399,31
4	1.258,88
5	1.195,87
6	1.058,06

#### Note alle tabelle

- Salario unico nazionale: ricomprende l'indennità di contingenza, l'E.d.r. confederale ex [Protocollo 31 luglio 1992](#) € 10,33, l'elemento autonomo speciale di cui all'accordo nazionale 21 febbraio 1975 pari a € 6,197 e la quota integrativa territoriale riparametrata di cui al c.c.n.l. 21 dicembre 1995.
- Aziende aderenti a Anivp, Assvigilanza e Univ: con le competenze del mese di febbraio 2014 corrisponderanno il trattamento economico di cui all'art. 106 del c.c.n.l. 8 aprile 2013.
- Aumenti: gli aumenti assorbono fino a concorrenza somme eventualmente già erogate, a qualsiasi titolo, in relazione al periodo di vacanza contrattuale. Le percentuali di aumento stabilite dal 1° febbraio 2013 si applicano anche agli assegni "ad personam" corrisposti in relazione al cambio di inquadramento (v. par. Classificazione).
- Produttori ed esattori: la retribuzione prevista per i quattro livelli di inquadramento costituisce, comunque, la retribuzione minima garantita.
- Terzi elementi retributivi: dal 1° gennaio 1996, eventuali terzi elementi o elementi retributivi analoghi, fino ad un massimo di € 20,66, sono trasformati in assegni "ad personam" e conservati al solo personale in forza al 31 dicembre 1995. L'assegno "ad personam" concorre a formare la normale retribuzione.

#### Servizi fiduciari

Livelli	Paga conglobata		
	Dal 1° febbraio 2013	Dal 1° febbraio 2014	Dal 1° febbraio 2015
A	1.367,14	1.398,57	1.461,42
B	1.242,85	1.271,42	1.328,57
C	1.044,00	1.068,00	1.116,00
D	870,00	890,00	930,00
E	820,29	839,15	876,86
F	745,71	762,85	797,14

A decorrere dal 1° marzo 2016, gli Istituti erogheranno a tutti i dipendenti una copertura economica di € 20,00 mensili, anche a titolo di acconto sui futuri aumenti contrattuali. Tale importo sarà assorbito da futuri incrementi retributivi.

In relazione all'introduzione della disciplina specifica per i servizi fiduciari, il c.c.n.l. 8 aprile 2013 stabilisce che i trattamenti economici saranno armonizzati sulla base del criterio dell'invarianza del trattamento della medesima paga oraria ordinaria in essere: le eventuali differenze retributive positive per il lavoratore verranno tradotte in un assegno "ad personam"

che ricomprenda i valori in denaro delle differenze tra istituti di carattere normativo. L'assegno mensile, per 12 mensilità, sarà erogato per la durata del c.c.n.l. e sarà assorbito dai futuri aumenti contrattuali in misura corrispondente al 25% degli stessi in occasione di ciascun rinnovo.

#### Elemento distinto della retribuzione

L'azienda che omette il versamento del contributo di assistenza contrattuale a suo carico è tenuta a corrispondere al dipendente un elemento distinto della retribuzione di pari importo.

L'elemento va corrisposto per 14 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, compreso il t.f.

#### Acconti

A decorrere dal 1° marzo 2016, gli Istituti erogheranno un importo di € 20,00 mensili riferito al livello 4, a tutti i dipendenti, a titolo di copertura economica, anche a titolo di acconto sui futuri aumenti contrattuali: detti importi saranno assorbiti dai futuri incrementi retributivi. Gli importi, calcolati redazionalmente, sono i seguenti:

<i>Livello</i>	<i>Importi</i>
Q	38,57
1	31,43
2	28,57
3	24,00
4	20,00
5	18,86
6	14,29

Per i servizi fiduciari l'importo è di € 20,00 per tutti i livelli.

#### Una tantum

Al personale in forza al 1° febbraio 2013, a copertura del periodo di carenza contrattuale 1° gennaio 2009-31 gennaio 2013, sarà erogato un importo forfettario una tantum, con le seguenti modalità:

- € 150 il 1° febbraio 2013;
- € 150 il 1° febbraio 2014;
- € 150 il 1° febbraio 2015.

In caso di inizio del rapporto nel periodo 31 dicembre 2008-31 gennaio 2013, l'importo forfettario sarà erogato nella misura di € 9,40 per ogni mese di effettiva permanenza in servizio (la frazione superiore a 15 giorni è considerata mese intero).

L'una tantum assorbe fino a concorrenza somme eventualmente già erogate, a qualsiasi titolo, in relazione al periodo di vacanza contrattuale e non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale o legale né del t.f.r.

#### *Aziende aderenti a Anivp, Assvigilanza e Univ*

A seguito della sottoscrizione del c.c.n.l. 8 aprile 2013 avvenuta in data 28 febbraio 2014 e del relativo accordo di armonizzazione, a copertura delle differenze economiche di derivazione contrattuale per il periodo febbraio 2013-gennaio 2014, al personale in forza verrà corrisposta un'una tantum nei seguenti importi:

<i>Livello</i>	<i>Importi</i>
Q	728,57
1	621,43
2	578,57
3	510,00
4	450,00
5	432,86
6	364,29

La corresponsione avverrà alle seguenti scadenze:

- 33% dell'una tantum (o del differenziale) a maggio 2014;
- 33% dell'una tantum (o del differenziale) a maggio 2015;
- 34% dell'una tantum (o del differenziale) a novembre 2015.

Ciascuna tranche non potrà essere inferiore ad € 50,00 (salvo il caso di importo inferiore perché ultimo residuo del differenziale dovuto tra quanto già versato nel periodo febbraio 2013-gennaio 2014 e quanto indicato in tabella).

Dagli importi di cui in tabella vanno detratte fino a concorrenza le somme eventualmente già erogate nel periodo suddetto a titolo di una tantum ex art. 142 del c.c.n.l. (v. supra) o di



anticipazione economica di qualunque natura. Nel caso siano già state erogate anticipazioni, la differenza residua tra l'erogato nel periodo febbraio 2013-gennaio 2014 e gli importi di cui in tabella sarà versata con le scadenze di cui sopra.

L'importo è stato calcolato tenendo conto di tutte le incidenze e pertanto non è utile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale, compreso il t.f.r.

In caso di inizio del rapporto nel periodo suddetto, la somma sarà corrisposta pro quota, considerando le frazioni superiori a 15 giorni come mese intero.

Ai lavoratori assunti dopo il 1° febbraio 2013, dagli importi di cui in tabella va detratto l'importo della prima tranche, pari ad € 150,00 a febbraio 2013, di una tantum stabilita dall'art. 142 del c.c.n.l. (v. supra).

Resta fermo che con le competenze del mese di febbraio 2014 le aziende corrisponderanno la seconda tranche della suddetta una tantum.

#### **Aumenti periodici di anzianità**

Per ciascun triennio di servizio prestato ogni lavoratore ha diritto ad un aumento nelle seguenti misure:

<i>Livelli</i>	<i>Importi mensili</i>
Q	31,30
1	26,12
2	23,83
3	22,46
4	21,13
5	20,52
6	19,66

#### *Servizi fiduciari*

<i>Livelli</i>	<i>Importi mensili</i>
A	21,00
B	19,00
C	17,00
D	15,00

L'aumento decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il triennio.

Ogni lavoratore può maturare un massimo di 6 aumenti.

L'importo relativo agli scatti già maturati viene ricalcolato, sulla base dei valori indicati nella tabella, in occasione della maturazione di ogni nuovo scatto. Lo stesso criterio vale anche in caso di passaggio di livello.

Per il personale in forza alla data di stipula del c.c.n.l. 8 aprile 2013 resta valida la disciplina precedente, sia rispetto al valore degli scatti che alla loro dinamica, secondo il sistema classificatorio previgente.

#### **Elementi retributivi ultramensili** **Mensilità aggiuntive**

##### *Tredicesima mensilità*

Va corrisposta entro il 20 dicembre, nella misura di una mensilità di retribuzione normale frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno (a questi fini le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono considerate mese intero).

Per i produttori ed esattori il trattamento economico spettante per tredicesima mensilità si determina dividendo l'ammontare delle provvigioni corrisposte nell'anno o nel minor periodo di tempo precedente il mese cui si riferisce l'erogazione, rispettivamente per dodici o per il numero dei mesi corrispondenti al minor periodo.

##### *Quattordicesima mensilità*

Va corrisposta entro il 15 luglio, nella misura di una mensilità di retribuzione normale frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno (a questi fini le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono considerate mese intero).

Per i produttori ed esattori il trattamento economico spettante per quattordicesima mensilità si determina dividendo l'ammontare delle provvigioni corrisposte nell'anno o nel minor periodo di



tempo precedente il mese cui si riferisce l'erogazione, rispettivamente per dodici o per il numero dei mesi corrispondenti al minor periodo.

Ai lavoratori dei servizi fiduciari la 14<sup>a</sup> non spetta.

### **Premi legati alla produttività**

E' prevista l'istituzione di un premio di produzione correlato ad incrementi di produttività, qualità e redditività e legato a specifici parametri oggettivi propri del settore, disciplinato dalla contrattazione integrativa

Gli importi corrispondenti al suddetto premio sono variabili, non predeterminati e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale né per il computo del t.f.r.

### **Indennità variabili**

#### **Indennità per lavoro notturno**

Al personale del ruolo tecnico-operativo viene corrisposta un'indennità per lavoro notturno nelle seguenti misure:

- per ogni giornata di presenza in servizio notturno di zona stradale e di trasporto e scorta valori, € 5,61;
- per ogni giornata di presenza in servizio notturno di piantonamento fisso, sala conta e centrale operativa, € 4,18.

L'indennità è computabile soltanto ai fini della tredicesima mensilità.

#### **Indennità di rischio**

Viene corrisposta al personale del ruolo tecnico-operativo nella misura di € 3,12 per ogni giornata di presenza in servizio di zona stradale diurna, trasporto e scorta valori diurno, piantonamento bancario antirapina.

L'indennità è computabile soltanto ai fini della tredicesima mensilità.

#### **Indennità di cassa o maneggio denaro**

Il personale adibito a operazioni di cassa o a riscossione di quote di abbonamento alla vigilanza, con responsabilità per errori, ha diritto ad una indennità nelle misure stabilite dagli accordi integrativi locali.

#### **Indennità di piantonamento fisso diurno**

Al personale del ruolo tecnico-operativo spetta un'indennità per servizi di piantonamento fisso diurno, sala conta e centrale operativa nella misura di € 0,65 giornalieri.

L'indennità è computabile soltanto ai fini della tredicesima mensilità.

#### **Indennità di presenza**

Spetta al personale del ruolo amministrativo nella misura di € 0,63 per ciascun giorno di effettiva presenza.

L'indennità è computabile soltanto ai fini della tredicesima mensilità.

#### **Indennità di funzione operativa**

Ai seguenti lavoratori di liv. 6, 5 e 4 spetta un'indennità di funzione operativa nei seguenti importi giornalieri:

- addetto al coordinamento e controllo di unità operative che impieghino fino a 30 guardie giurate anche presso i siti aeroportuali: € 3,00;
- operatore di centrale di tipologia B e C dell'Allegato E del D.M. n. 269/2010: € 4,50;
- addetto ai servizi di controllo radiogeno presso i siti aeroportuali: € 2,00;
- responsabile del servizio e/o caposcorta (già capo macchina) nell'attività di trasporto e scorta valori: € 0,50 orari.

Tali indennità assorbono, fino a concorrenza, ogni analogo trattamento già in atto e non costituiscono base di computo degli istituti legali o contrattuali, compreso il t.f.r.

### **Corresponsione della retribuzione**

Ai lavoratori che nel corso del mese hanno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale, assentandosi solo per festività, ferie, congedo matrimoniale, riposi e altre cause che comportano il diritto alla retribuzione, viene corrisposta l'intera retribuzione mensile.

Le quote relative alle ore non lavorate per cause diverse da quelle sopra indicate vengono detratte utilizzando i divisori contrattuali.

### **DURATA DELLA PRESTAZIONE**

#### **Orario giornaliero e settimanale**

##### **Orario normale**

La durata dell'orario normale è di 40 ore settimanali.

La durata massima dell'orario di lavoro, comprese le ore di straordinario, non può superare le 48 ore per ogni periodo di 7 giorni, calcolate come media in un periodo di 12 mesi, decorrenti dal 1° gennaio di ogni anno.

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

L'orario giornaliero è di 8 ore per il personale del ruolo amministrativo; di 7 ore per il personale del ruolo tecnico-operativo cui si applica il sistema 5+1; di 7 ore e 15' per il personale del ruolo tecnico-operativo cui si applica il sistema 6+1+1.

Per le aziende aderenti Anivp, Assvigilanza e Univ, la disciplina di cui all'art. 72 del c.c.n.l. in materia di riposo giornaliero decorre dal 1° febbraio 2014.

#### *Servizi fiduciari*

L'orario settimanale (40 ore) può essere distribuito su 5 o 6 giorni: per il lavoro nel 6° giorno è prevista un'indennità pari al 10% della retribuzione.

Al lavoratore potranno essere assegnati per un numero di volte non superiore a 12 nel corso dell'anno solare, riposi giornalieri non inferiori a 9 ore consecutive ogni 24 ore, non più di 3 volte al mese pro capite. Le ore mancanti al raggiungimento delle 11 ore di riposo non godute nelle 24 devono essere recuperate entro i 30 giorni successivi. Dopo i 30 giorni, spetta una indennità del 15% della normale retribuzione oraria.

Personale tecnico-operativo: per il personale del ruolo tecnico-operativo l'orario settimanale viene realizzato mediante la concessione di 1 giorno di riposo ogni 5 giorni di lavoro e di 7 giorni di permesso di conguaglio per ogni anno di servizio prestato (sistema 5+1). Detti permessi maturano per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno.

Nel sistema 6 + 1 + 1 l'orario si realizza mediante cicli di 6 giorni di lavoro e 2 di riposo (1 giorno di riposo settimanale e 1 giorno di permesso) con una prestazione giornaliera di 7 ore e 15 minuti e con assorbimento dei permessi per riduzione annua dell'orario di lavoro e per ex festività.

Nel sistema 6+1+1 in presenza di eventi particolari, ove vi fosse la necessità di non usufruire del giorno di permesso di conguaglio, il riposo settimanale potrà, senza compensi o maggiorazioni, cadere all'8° giorno, purché per ogni periodo di 28 giorni vengano usufruiti 4 giorni di riposo.

Agli effetti contrattuali le prestazioni del personale del ruolo tecnico-operativo diurne e notturne, sia feriali che festive, fornite nell'ambito di turni regolari sono considerate lavoro normale.

#### Riduzione annua

Sono riconosciute 3 giornate di permesso retribuito all'anno al personale del ruolo amministrativo e 7 giornate al personale del ruolo tecnico-operativo.

I permessi di cui sopra maturano per dodicesimi, in relazione ai mesi interi di servizio prestato (a questi fini le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono considerate mese intero). Non sono considerati utili per la maturazione dei permessi i periodi per i quali non è dovuta la retribuzione a carico del datore di lavoro.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione sono compensati con la retribuzione normale in atto alla scadenza, non oltre la retribuzione di gennaio.

#### Lavoro straordinario

Per lavoro straordinario si intende quello prestato oltre il limite dell'orario normale contrattuale, nei sistemi 5+1 e 6+1+1.

Per il personale del ruolo amministrativo lo straordinario decorrerà dal termine della 40ª ora.

E' facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni di lavoro straordinario per un numero di ore annuali che sommate all'orario normale non ne superi il suo limite massimo (par. Orario normale).

Per le prestazioni di lavoro straordinario sono stabilite le seguenti maggiorazioni percentuali (non cumulabili tra loro, né con quelle per lavoro festivo), da calcolare sulla quota giornaliera o oraria della retribuzione normale:

<i>Tipologia</i>	%
straordinario	30
nel giorno di riposo settimanale, oltre i limiti dell'orario contrattuale	35

#### *Servizi fiduciari*

Per le prestazioni di lavoro straordinario sono stabilite le seguenti maggiorazioni percentuali:

<i>Tipologia</i>	%
straordinario fino alla 48ª ora settimanale	25
straordinario dalla 49ª ora settimanale	30
straordinario notturno (dalle 22.00 alle 6.00)	35

straordinario domenicale\festivo	50
straordinario domenicale\festivo notturno (dalle 22.00 alle 6.00)	60

### Lavoro festivo

Per le prestazioni di lavoro festivo sono stabilite le seguenti maggiorazioni percentuali (non cumulabili tra loro, né con quelle per lavoro straordinario), da calcolare sulla quota oraria della retribuzione normale:

Tipologia	%
nei giorni di festività nazionali e infrasettimanali	
- entro i limiti dell'orario contrattuale	35
- oltre i limiti dell'orario contrattuale	40

Per i servizi fiduciari la maggiorazione per lavoro domenicale/festivo è pari al 40% (diurno) o 50% (notturno).

### Flessibilità

E' prevista una forma di flessibilità dell'orario di lavoro che consente di ricorrere a sistemi di distribuzione di orario con prestazioni giornaliere ridotte e con possibilità di recupero delle ore giornaliere non lavorate nella misura massima di 2 giornaliere. Tale recupero avverrà entro i 2 mesi successivi agganciando le ore non lavorate in modo continuativo ai turni ordinari di lavoro, nei limiti dell'orario settimanale previsto dalla legge. Tale articolazione dell'orario di lavoro non comporta alcun effetto sulla retribuzione, che continua ad essere corrisposta a cadenza mensile senza trattenute o incrementi per i mesi di riduzione ovvero di recupero.

### Banca ore

E' istituito un conto ore individuale nel quale confluiscono prestazioni straordinarie ulteriori, nel limite di 2 ore per ogni giorno di lavoro prestato, da cumularsi in un monte ore su base annua.

In caso di opzione per il pagamento, questo sarà effettuato con la retribuzione del mese successivo mediante corresponsione della quota oraria della normale retribuzione con la maggiorazione dello straordinario, oltre la maggiorazione del 5% a titolo risarcitorio. Qualora il lavoratore opti per il recupero, fermo restando il diritto alla percezione di una maggiorazione del 5% della quota oraria della normale retribuzione per le ore da recuperare, saranno concessi permessi giornalieri da godere nel mese successivo, con esclusione dei periodi dal 10 dicembre al 10 gennaio e dal 15 luglio al 15 settembre. La richiesta di usufruire dei permessi deve essere presentata per iscritto almeno 15 giorni prima del godimento. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente per fruire dei predetti permessi non potranno superare il 5% dell'organico aziendale. Ai fini del diritto di precedenza vale la data e l'ora di arrivo della richiesta.

Per i servizi fiduciari la banca ore è rimessa alla contrattazione territoriale.

### Riposo settimanale

Al personale in servizio nel giorno di domenica viene corrisposta un'indennità di € 0,71 per ogni ora di effettiva prestazione dalle ore 0 alle ore 24 della domenica.

Il dipendente chiamato a prestare la propria opera nel giorno di riposo settimanale avrà diritto, oltre al recupero della giornata di riposo, ad un compenso pari al 30% (10% per i servizi fiduciari) della quota giornaliera della normale retribuzione, nel caso in cui il recupero avvenga entro il 7° giorno. Qualora il recupero avvenga dopo 7 giorni consecutivi di lavoro effettivo, in sostituzione di detto compenso, verrà corrisposta una somma anche a titolo di risarcimento danni pari al 40% (15% per i servizi fiduciari) della normale retribuzione giornaliera e/o oraria.

### Riposo giornaliero

Possono essere assegnati, per non più di 12 volte nell'anno solare, riposi giornalieri di durata non inferiore a 9 ore consecutive ogni 24 ore, non più di 3 volte al mese per lavoratore. Le ore mancanti al raggiungimento delle 11 ore di riposo non godute nell'arco delle 24 saranno obbligatoriamente recuperate entro i 30 giorni successivi.

Per ogni ora recuperata oltre detto termine, è dovuta un'indennità pari al 40% della quota oraria della normale retribuzione.

L'accordo 15 maggio 2014 ha introdotto una ulteriore disciplina di natura sperimentale e con effetto fino al 31 dicembre 2015, che supera ogni altro accordo nazionale in materia tra le Parti: ferma restando la disciplina del riposo giornaliero di cui sopra, al lavoratore potranno essere assegnati ulteriori riposi giornalieri non inferiori a 9 ore consecutive ogni 24 ore, da 13 a 20 volte ovvero da 21 a 30 volte, non più di 5 volte al mese pro capite.

Le ore mancanti al raggiungimento delle 11 ore di riposo non godute nell'arco delle 24 saranno obbligatoriamente recuperate entro i 30 giorni successivi.

Per ogni ora recuperata oltre detto termine, è dovuta un'indennità pari al 45% della quota oraria della normale retribuzione nel primo caso e pari al 48% nel secondo caso.

Inoltre, nel caso in cui il lavoratore sia chiamato a svolgere le specifiche attività considerate di sicurezza complementare-sussidiaria a quelle svolte dalla forza pubblica di cui all'art. 256 bis del R.D. n. 635/1940, come modificato dal D.P.R. n. 153/2008, al Decreto del Ministero dell'Interno n. 154/2009 (adottato ai sensi dell'art. 18, c. 2, D.L. n. 144/2005) ed al Decreto del Ministero dell'Interno n. 266/2012 (adottato ai sensi dell'art. 5 D.L. n. 107/2011), allo stesso potranno essere assegnati un numero di riposi giornalieri non inferiori a 9 ore consecutive ogni 24 ore per un numero di volte compreso tra le 31 e le 48 in ragione d'anno solare. In tal caso l'indennità di cui sopra sarà pari al 50%.

### **Festività**

In aggiunta alle festività previste dalla legge, è considerato festivo il giorno della ricorrenza del Santo Patrono.

In caso di coincidenza di una festività con la domenica ai lavoratori viene corrisposta, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, un'ulteriore quota giornaliera della retribuzione stessa.

### **Ex festività**

In sostituzione delle festività soppresse a tutti i lavoratori sono attribuite 6 giornate di permesso retribuito (comprensive della ex festività del 4 novembre nonché della festività del S. Patrono).

Tali permessi maturano per dodicesimi, in relazione ai mesi interi di servizio prestato (a questi fini non sono considerati utili i periodi per i quali non è dovuta la retribuzione a carico del datore di lavoro) e qualora non fruiti entro l'anno di maturazione sono compensati con la retribuzione normale in atto, non oltre la retribuzione di gennaio.

### **Ferie**

La durata del periodo di ferie è pari a:

- 25 giorni lavorativi quando si applica il sistema 5+1 (cinque giorni di lavoro e un giorno di riposo);

- 23 giorni lavorativi quando si applica il sistema 6+1+1 (sei giorni di lavoro, un giorno di riposo settimanale ed un giorno di permesso);

- 22 giorni lavorativi quando si applica il sistema 5+2 (amministrativi con orario di 8 ore giornaliere per 5 giorni).

Per i lavoratori dei servizi fiduciari la durata del periodo di ferie è pari a:

- 22 giorni lavorativi (orari su 5 giorni);

- 26 giorni lavorativi (orari su 6 giorni).

Il periodo di ferie è frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno (considerando come mese intero le frazioni superiori a 15 giorni).

In caso di sopravvenuta malattia riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio, il decorso delle ferie viene interrotto.

Qualora una festività cada nel corso del periodo feriale, è erogata un'ulteriore quota giornaliera di retribuzione.

Per i produttori ed esattori il trattamento economico spettante per il periodo di ferie si determina dividendo l'ammontare delle provvigioni corrisposte nell'anno o nel minor periodo di tempo precedente il mese cui si riferisce l'erogazione, rispettivamente per dodici o per il numero dei mesi corrispondenti al minor periodo.

## **LUOGO DELLA PRESTAZIONE**

### **Trasferta**

Al lavoratore inviato in servizio oltre 10 Km dai confini dei comuni considerati come normale località di lavoro spetta il rimborso delle spese di viaggio con i mezzi autorizzati.

Qualora il lavoratore venga inviato in missione oltre la giurisdizione dell'Istituto, allo stesso spetta il rimborso delle spese di viaggio con i mezzi autorizzati, delle spese di vitto e di eventuali spese vive necessarie per l'espletamento del servizio.

Allo stesso spetta, infine, qualora non possa rientrare alla normale località di lavoro entro tre ore dalla fine del servizio e sempreché il tempo di assenza non sia retribuito come lavoro effettivo, anche il rimborso delle spese di alloggio e un'indennità di trasferta pari al 30% della quota giornaliera della normale retribuzione mensile. Se la trasferta ha durata superiore alle 24 ore, l'indennità è pari al 30% della quota giornaliera della retribuzione mensile per il numero dei giorni di missione.

Al lavoratore dei servizi fiduciari inviato in trasferta spetta il rimborso delle spese di viaggio (\*), di vitto e di alloggio.

-----

(\*) Relativo al maggior percorso rispetto all'ordinario, nella misura di € 0,30 al km.

## **ASSENZE**

### **Malattia**

#### **Conservazione del posto**

La conservazione del posto in caso di malattia spetta per i seguenti periodi:

- 240 giorni nell'arco dell'anno solare, nel caso di più episodi morbosi;
- 300 giorni, anche non continuativi, nell'arco dell'anno solare, nel caso di unico episodio morboso (sempreché l'imputabilità della malattia allo stesso sia certificata prima dello scadere del 240° giorno).

Superati i limiti di conservazione del posto e a fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita fino a guarigione clinica, comunque non superiore a complessivi 6 mesi continuativi, durante il quale non decorrerà anzianità per nessuno istituto.

Stessa aspettativa è prevista nel caso di assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, fruibile anche in maniera frazionata in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari.

#### **Trattamento economico**

I lavoratori hanno diritto, oltre all'indennità giornaliera anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS, ad un trattamento integrativo a carico dell'azienda fino a concorrenza della normale retribuzione netta per un massimo di 180 giorni.

### **Infortunio sul lavoro**

#### **Conservazione del posto**

In caso di infortunio sul lavoro (o di malattia professionale) la conservazione del posto spetta fino a guarigione clinica.

#### **Trattamento economico**

I lavoratori soggetti all'assicurazione obbligatoria hanno diritto, oltre all'indennità erogata dall'INAIL, ad un trattamento integrativo, a carico dell'azienda, fino a concorrenza dell'intera normale retribuzione netta a partire dal giorno in cui si è verificato l'infortunio e per tutto il periodo di conservazione del posto.

Per il personale del ruolo tecnico-operativo il datore di lavoro deve inoltre stipulare un'assicurazione per gli eventi causati da infortuni sul lavoro con i seguenti massimali (in vigore dalla sottoscrizione del c.c.n.l. 8 aprile 2013):

- € 51.650,00 in caso di morte;
- € 103.300,00 in caso di inabilità permanente.

L'invalidità permanente è indennizzata al 100% se pari o superiore al 51% del totale, mentre se inferiore non viene indennizzata.

### **Maternità**

Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro le lavoratrici hanno diritto, oltre all'indennità giornaliera anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS, ad un trattamento integrativo fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione mensile netta.

E' altresì posta a carico del datore di lavoro l'integrazione fino a concorrenza del 100% della tredicesima mensilità, limitatamente al rateo relativo al periodo di assenza obbligatoria. Nessun obbligo di integrazione incombe al datore di lavoro per quanto riguarda la quattordicesima mensilità.

### **Congedo matrimoniale**

Il congedo matrimoniale ha la durata di 15 giorni di calendario con decorrenza della normale retribuzione e spetta ai lavoratori non in prova.

La richiesta deve essere avanzata con 20 giorni di anticipo.

### **Diritto allo studio**

#### **Partecipazione ai corsi**

I lavoratori non in prova che frequentano corsi di studio presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti possono usufruire di permessi retribuiti, a carico del monte ore costituito presso ogni azienda in misura pari a 10 ore annue per dipendente, per un massimo di 150 ore "pro capite" per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, purché le ore di corso siano in rapporto di almeno 2:1 con quelle richieste come permesso.

Le assenze contemporanee per la partecipazione ai corsi non possono superare il 2% della forza occupata.

#### **Lavoratori studenti**

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari hanno diritto a permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e ad ulteriori 6 giornate annue di permesso retribuito per la preparazione degli esami.

## SANZIONI DISCIPLINARI

### Tipologia delle sanzioni

In relazione all'entità delle mancanze ed alle circostanze che le accompagnano, descritte a titolo indicativo, possono essere adottati i seguenti provvedimenti disciplinari:

- 1) rimprovero verbale o scritto;
- 2) multa in misura non eccedente le 4 ore della retribuzione giornaliera;
- 3) sospensione della retribuzione e dal servizio da 1 a 6 giorni.

Nelle more della procedura di contestazione dell'addebito, può essere disposta la sospensione cautelare del lavoratore per il tempo strettamente necessario al compimento della procedura stessa. Durante il periodo di sospensione cautelare il lavoratore avrà comunque diritto alla normale retribuzione.

L'importo delle multe sarà versato al Fondo adeguamento pensioni presso l'INPS.

### Comportamenti sanzionabili

Il rimprovero verbale o scritto è applicabile al lavoratore per lievi irregolarità nell'adempimento dei suoi doveri o nel comportamento in servizio.

La multa è applicabile al lavoratore che ritardi l'inizio del lavoro o che esegua senza la necessaria diligenza il lavoro affidatogli.

La sospensione della retribuzione e dal servizio sono applicabili al 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;
- si assenti per un giorno dal lavoro senza valida giustificazione;
- non avverta subito i superiori diretti di eventuali irregolarità nell'adempimento del servizio;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- si addormenti in servizio.

### Licenziamento disciplinare

Nel licenziamento senza preavviso incorre il lavoratore che commetta una mancanza che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) diverbio litigioso seguito da vie di fatto, anche fra due dipendenti;
- b) abuso di autorità;
- c) assenze ingiustificate oltre i 5 giorni consecutivi o per 7 giorni complessivi nell'anno;
- d) aver taciuto circostanze tali che avrebbero impedito l'assunzione o determinato il licenziamento;
- e) recidiva nell'addormentarsi;
- f) ubriacarsi in servizio;
- g) assunzione in servizio di sostanze stupefacenti;
- h) abbandono del posto di lavoro;
- i) insubordinazione verso i superiori;
- l) assunzione diretta di servizi di vigilanza.

## ESTINZIONE DEL RAPPORTO

### Preavviso

Sono previsti i seguenti periodi di preavviso:

Anni di servizio	Livelli		
	Quadri e 1°	2°	Altri
fino al 5°	2 mesi	1 mese	15 giorni
dal 6° al 10°	3 mesi	1 mese	15 giorni
oltre il 10°	4 mesi	2 mesi	1 mese

Per i servizi fiduciari i termini, espressi in giorni di calendario, sono i seguenti:

Livelli	Giorni
A	40
B	30
C, D, E, F	15

Il preavviso va dato a mezzo raccomandata a/r e decorre dalla metà o dalla fine di ciascun mese.



### Trattamento di fine rapporto

La quota da accantonare annualmente si determina dividendo per 13,5 i seguenti elementi della retribuzione considerata utile a norma della [L. 29 maggio 1982, n. 297](#): salario unico nazionale, eventuali terzi elementi, eventuali scatti di anzianità, tredicesima e quattordicesima mensilità, eventuali superminimi ed assegni "ad personam", quota integrativa territoriale.

### ASSISTENZA INTEGRATIVA

Le Parti istituiranno un Fondo per l'assistenza sanitaria integrativa di settore, destinata agli iscritti a tempo indeterminato e agli apprendisti, definendone lo Statuto ed il regolamento.

Le quote mensili di contribuzione, a carico azienda, da versare dal 1° gennaio 2007, sono le seguenti:

- € 10 per ogni iscritto assunto a tempo pieno;
- € 7 per ogni iscritto assunto a tempo parziale.

Per il settore dei servizi fiduciari il contributo a carico azienda è di € 12 mensili, dal 1° luglio 2013, per l'iscrizione al fondo FASIV.

L'azienda che omette il versamento delle quote è tenuta a corrispondere al dipendente un elemento distinto della retribuzione non assorbibile pari a € 30 mensili, per 14 mensilità (13 mensilità per i servizi fiduciari), che rientra nella retribuzione di fatto.

### Quadri

E' stabilita l'iscrizione obbligatoria dei quadri alla Qu.A.S.

La contribuzione annua è pari ad € 350 a carico dell'Istituto ed € 56 a carico del lavoratore ed i versamenti decorrono dal 1° febbraio 2013.

### CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

E' prevista una contrattazione integrativa a livello regionale, provinciale, aziendale e interaziendale, relativa a materie ed istituti tassativamente indicati dal c.c.n.l.

### PARTICOLARI TIPOLOGIE CONTRATTUALI

#### APPRENDISTATO

La disciplina è contenuta nello specifico allegato al c.c.n.l. 8 aprile 2013, non ancora reso disponibile dalle Parti.

#### LAVORO A TERMINE

La disciplina è contenuta nello specifico allegato al c.c.n.l. 8 aprile 2013, non ancora reso disponibile dalle Parti.

#### CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

Il contratto di somministrazione a tempo determinato è utilizzabile per il settore amministrativo e per i servizi fiduciari, nei limiti del 5% dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Nelle unità produttive che occupino fino a 20 dipendenti amministrativi è consentita la stipulazione di 1 contratto di somministrazione.

#### LAVORO A TEMPO PARZIALE

##### Orario di lavoro

Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo orizzontale (con orario giornaliero di lavoro ridotto rispetto al tempo pieno), verticale (con orario giornaliero a tempo pieno limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno) o misto (con combinazione delle modalità verticale ed orizzontale).

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve risultare da atto scritto con indicazione del periodo di prova (la cui durata non subisce variazioni rispetto a quanto previsto per i lavoratori a tempo pieno), della distribuzione dell'orario (con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno), e della durata della prestazione lavorativa ridotta. Quest'ultima deve essere fissata in misura non inferiore ai seguenti limiti:

- 24 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
- 104 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
- 1248 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

##### Clausole elastiche

Con accordo scritto tra lavoratore e azienda possono essere introdotte clausole elastiche in ordine alla collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, che ne consentano la variazione da parte del datore di lavoro con un preavviso di 10 giorni. Tale variazione è ammessa solo in caso di contratti part-time a tempo indeterminato, ovvero a termine per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Per lo svolgimento di detta prestazione lavorativa è dovuta una maggiorazione del 20% della normale retribuzione.



Decorso almeno cinque mesi dalla stipulazione dell'accordo che introduce le clausole elastiche, il lavoratore può darvi disdetta per iscritto - con preavviso di un mese - quando ricorrano le seguenti documentate ragioni:

- a) esigenze di carattere familiare;
- b) esigenze di tutela della salute, certificate dal competente servizio sanitario pubblico;
- c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;
- d) esigenze di studio e formazione.

E' in ogni caso fatta salva la possibilità di stipulare successivamente nuove clausole elastiche.

### **Lavoro supplementare**

Lo svolgimento di lavoro supplementare può essere richiesto entro il limite di 120 ore annue. Tali prestazioni sono considerate utili ai fini del computo dei ratei dei vari istituti contrattuali. Il relativo conguaglio può avvenire sotto forma di integrazione diretta con la percentuale del 38% della retribuzione del lavoro supplementare (\*) oppure in occasione della liquidazione dei suddetti istituti, secondo quanto previsto dal c.c.n.l.

Per le ore di lavoro supplementare svolte oltre il limite delle 120 ore annue viene corrisposta, in aggiunta alla maggiorazione di cui sopra, una ulteriore maggiorazione pari al 50% della retribuzione oraria di fatto per le stesse dovuta.

Per i lavoratori a part-time verticale o misto che effettuano una prestazione lavorativa a tempo pieno per uno o più giorni della settimana, o per uno o più mesi dell'anno, è consentito lo svolgimento di lavoro straordinario.

-----  
(\*) La percentuale si applica anche ai servizi fiduciari.

### **Part-time post maternità**

Le aziende sono tenute ad accogliere, nell'ambito del 5% dei lavoratori occupati nell'unità produttiva, ed in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto a tempo indeterminato da full-time a part-time, per consentire al genitore l'assistenza del bambino fino al compimento del 3° anno di età.

## **PREVIDENZA INTEGRATIVA**

### **FONDO PENSIONE**

La previdenza integrativa del settore potrà riguardare tutti i lavoratori a tempo indeterminato anche part-time, nonché gli apprendisti.

Il Fondo di riferimento è:

- Fon.Te, istituito il 9 aprile 1998 ed autorizzato all'esercizio dell'attività in data 23 ottobre 2001, per gli aderenti ad Assvigilanza, Univ, Assovalori e Assiv;
- Cooperlavoro, istituito il 6 maggio 1998 ed autorizzato all'esercizio dell'attività il 28 giugno 2000, per i lavoratori delle Cooperative.

### **CONTRIBUTI E PRESTAZIONI**

Il contributo per il finanziamento dei Fondi suddetti è fissato nella misura dello 0,50% della retribuzione utile ai fini del t.f.r. a carico azienda e un uguale versamento a carico dipendente. E' inoltre previsto il versamento del 50% del t.f.r. maturato nell'anno (100% per i nuovi assunti). Il lavoratore potrà versare al fondo ulteriori quote individuali anche derivanti da quanto maturato a titolo di quota variabile in virtù della contrattazione di secondo livello.

Al momento dell'adesione al fondo è previsto il versamento di una quota d'iscrizione secondo quanto disposto dai rispettivi statuti e regolamenti