



SICUREZZA SUSSIDIARIA NON ARMATA E INVESTIGAZIONI Federpol - Sistema Impresa – Fesica Confsal – Confsal

Sintesi applicativa

Decorrenza: 1° gennaio 2020 - Scadenza: 31 dicembre 2022 (*)

Sintesi del trattamento economico-normativo risultante dal **c.c.n.l. 19 febbraio 2020** per i dipendenti dagli istituti investigativi privati e agenzie sicurezza sussidiaria o complementare aderenti a Federpol e Sistema Impresa

(*) Il c.c.n.l. 19 febbraio 2020 stabilisce che le norme migliorative saranno applicate anche ai rapporti stipulati prima del 1° gennaio 2020. Integrato dall'accordo 19 febbraio 2020 sulla disciplina per le figure di liv. 7.

[Disciplina generale del rapporto](#)

[Assunzione](#)

[Classificazione del personale](#)

I lavoratori sono classificati in 9 livelli.

Si riportano di seguito le declaratorie generali di livello, integrate nel testo contrattuale da esemplificazioni di profili professionali.

Quadri

Lavoratori che svolgono, con carattere continuativo, funzioni direttive con poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionale anche nella conduzione delle risorse in settori di particolare complessità (es. investigatori muniti di licenza prefettizia, operatori addetti ad attività di coordinamento).

1° livello

Lavoratori di concetto che con autonomia e discrezionalità hanno responsabilità di direzione esecutiva degli altri operatori e/o lavoratori ad alto contenuto professionale.

2° livello



Lavoratori che svolgono attività di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza, i lavoratori provetti e specializzati che con autonomia operativa nell'ambito della propria mansione hanno funzioni di coordinamento e controllo che comportano adeguata professionalità acquisita mediante approfondita preparazione teorico e tecnico-pratica.

3° livello

Lavoratori che svolgono lavori di concetto o che comportano particolari conoscenze tecniche e adeguata esperienza professionale.

4° livello super

Lavoratori che eseguono compiti operativi anche di marketing e abilitati a lavori che richiedono conoscenze e capacità tecnico-pratiche.

4° livello

Lavoratori che eseguono compiti operativi anche di marketing e abilitati a lavori che richiedono conoscenze e capacità tecnico-pratiche.

5° livello super

Lavoratori che eseguono lavori qualificati con normali conoscenze e capacità tecnico/pratiche.

5° livello

Lavoratori che eseguono lavori qualificati con normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche.

6° livello

Lavoratori che svolgono mansioni che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche.

7° livello

Lavoratori che svolgono mansioni che non richiedono il possesso di alcuna conoscenza pratica, ovvero si occupano di esclusive attività basilari che non richiedono una specifica formazione.

[Lavoratori di prima assunzione](#)

Dopo 2 anni di anzianità, i lavoratori di liv. 4° devono essere inquadrati al liv. 4°S e quelli di liv. 5° devono essere inquadrati al liv. 5°S.



I lavoratori privi di esperienza professionale inquadrati al liv. 5° passano al liv. 4° dopo 18 mesi, quelli inquadrati al liv. 6° passano al liv. 5° dopo 12 mesi.

Mansioni

Assegnazione a mansioni superiori

Salvo il caso di sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione diviene definitiva dopo un periodo di svolgimento delle mansioni superiori pari a 3 mesi consecutivi.

Il passaggio di livello è riconosciuto anche quando siano state svolte in maniera non continuativa mansioni dei livv. 1°, 2° o 3° per almeno 7 mesi ovvero mansioni di livello inferiore per almeno 4 mesi.

Passaggio di qualifica

Il lavoratore promosso ad un livello superiore, qualora percepisca una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, percepirà l'eccedenza come assegno "ad personam", non assorbibile dagli scatti di anzianità.

Periodo di prova

La durata del periodo di prova, espressa in giorni lavorativi, è la seguente:

Livello	Giorni
Q, 1°, 2°, 3°	180
4°	150
5°	120
6°	90
7°	60

La malattia o l'infortunio sospendono la prova per il lavoratore assunto al 4°, 5°, 6° e 7° livello.

Diritti sindacali

Rappresentanze in azienda

Nelle aziende da 11 a 15 dipendenti le OO.SS. possono nominare un delegato aziendale.



Nei luoghi di lavoro con più di 15 dipendenti, possono essere costituite Rappresentanze sindacali aziendali.

Esercizio dei diritti sindacali

Permessi

I componenti dei Consigli o Comitati hanno diritto a 100 ore annue di permessi retribuiti per prendere parte alle riunioni degli Organi (150 ore annue in caso di più incarichi).

I dirigenti sindacali hanno diritto a 10 giorni annui di permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni sindacali.

Hanno diritto a 8 ore di permesso retribuito al mese:

- 1 Rsa nelle aziende da 7 a 29 dipendenti;
- 2 Rsa nelle aziende da 30 a 60 dipendenti;
- 3 Rsa nelle aziende superiori.

Assemblee

I lavoratori hanno diritto a partecipare ad assemblee sindacali durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di 10 ore retribuite all'anno.

Ambiente di lavoro e sicurezza

E' prevista la nomina di un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Retribuzione

Definizione

La retribuzione normale è costituita da: paga base nazionale conglobata, terzi elementi; tredicesima mensilità, indennità di funzione, scatti di anzianità, eventuali assegni "ad personam" e/o superminimi di merito e/o collettivi, premio di produttività, altre voci derivanti dalla contrattazione collettiva.

Sono esclusi dalla retribuzione di fatto i rimborsi di spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni straordinarie ovvero una tantum e ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

Retribuzione mensile



Quota oraria e giornaliera

Il divisore per ottenere la quota giornaliera è 26. Il divisore per ottenere la quota oraria è:

- 173, per orari di 40 ore settimanali;
- 196, per orari di 45 ore settimanali;
- 200, per orari di 46 ore settimanali.

Minimi tabellari

I valori indicati nelle tabelle sono riferiti a mese.

Dal 1° gennaio 2020

Livelli	Paga base	Indennità di funzione
Q	1.835,00	150,00
1°	1.636,00	---
2°	1.447,00	---
3°	1.350,00	---
4S	1.318,00	---
4°	1.220,00	---
5S	1.189,00	---
5°	1.140,00	---
6°	1.067,00	---
7°	940,00	---

Nota alle tabelle

- Indennità di funzione: spetta ai lavoratori con qualifica di quadro, per 13 mensilità.

Le Parti effettueranno un adeguamento annuale sulla base dell'indice IPCA.

Non sono riassorbibili eventuali aumenti della paga base, qualora l'azienda abbia precedentemente concesso aumenti di merito ovvero questi derivino da scatti di anzianità, ne sono riassorbibili aumenti riconosciuti unilateralmente e collettivamente dall'azienda nel semestre precedente alla scadenza del c.c.n.l.



Qualora gli aumenti precedentemente corrisposti non siano di merito né legati a scatti di anzianità ovvero non siano stati disposti da contratti aziendali, sono riassorbibili, in tutto o in parte, eventuali aumenti della paga base solo se espressamente previsto da accordi sindacali ovvero all'atto della loro concessione.

Contratto di primo ingresso e di reimpiego

Le aziende aderenti a Ebiten possono assumere a tempo indeterminato (anche part time) nei livv. dal 3° al 6°, erogando una formazione professionale di 80 ore nel primo biennio di lavoro:

- lavoratori privi di esperienza professionale (o non superiore a 6 mesi) nella mansione (*);
- le categorie di soggetti inoccupati (**).

La paga base conglobata è ridotta del 25% il 1° anno e del 15% il 2° anno.

(*) Lavoratori che alla data di assunzione presso l'impresa non abbiano pregressa esperienza professionale nella specifica mansione ad essi assegnata o che, sempre in riferimento alla mansione attribuita, abbiano maturato una precedente esperienza non superiore a 6 mesi.

(**) Lavoratori con più di 50 anni di età, donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, lavoratori di qualsiasi età disoccupati di lunga durata privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, soggetti espulsi dal mercato del lavoro e percettori di ammortizzatori sociali e soggetti che rientrano in specifiche misure di politiche attive di ricollocazione messe in atto da operatori pubblici o privati per l'impiego.

Elemento distinto della retribuzione

Per il finanziamento dell'attività dell'Ente bilaterale è previsto un versamento mensile - tramite F24 - pari all'1% della retribuzione (comprensivo della quota di assistenza contrattuale), di cui lo 0,60% a carico azienda e lo 0,40% a carico del lavoratore.

L'azienda non aderente alla bilateralità è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento retributivo aggiuntivo pari all'1% della paga base conglobata, per 13 mensilità e non utile ai fini del computo di nessun istituto legale e contrattuale, compreso il t.f.r.

Elemento di garanzia retributiva

In caso di mancata contrattazione aziendale e/o territoriale, sarà riconosciuto a tutti i lavoratori un elemento di garanzia retributiva (E.g.r.) pari ad € 0,60 per ogni ora lavorata su base annua.

Indennità di vacanza contrattuale



Trascorso un periodo di vacanza contrattuale pari a 6 mesi dalla data della scadenza del c.c.n.l., verrà corrisposta ai lavoratori un'indennità di importo pari al 50% del tasso di inflazione applicata al minimo tabellare, che cesserà di essere erogata dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo.

Aumenti periodici di anzianità

Gli aumenti periodici di anzianità sono pari al 2% della retribuzione globale di fatto e decorrono dal primo giorno del mese successivo rispetto al compimento del 3° anno di anzianità di servizio, per un massimo di 10 scatti triennali. Gli importi, calcolati redazionalmente, sono i seguenti:

Livelli	Importi
Q	36,70
1°	32,72
2°	28,94
3°	27,00
4S	26,36
4°	24,40
5S	23,78
5°	22,80
6°	21,34
7°	18,80

Gli scatti non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati ovvero da maturare.

Qualora l'azienda stabilisca un superminimo individuale superiore all'aumento contrattuale o allo scatto di anzianità, tale superminimo integrerà anche gli scatti intercorrenti nel periodo di dipendenza del lavoratore.

Elementi retributivi ultramensili

Mensilità aggiuntive

In occasione delle festività natalizie l'azienda corrisponderà ai lavoratori un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi della 13^a mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato (ogni dodicesimo viene calcolato sulla base della retribuzione di fatto con esclusione del rateo di 13° mensilità mensilizzato).



Per i periodi d'assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto a percepire la 13^a limitatamente all'aliquota corrispondente all'80% della retribuzione.

Durata della prestazione

Orario giornaliero e settimanale

Orario normale

La durata dell'orario normale è di 40 ore settimanali suddivise in 6 giorni lavorativi, di 45 ore settimanali suddivise in 5 o 6 giorni lavorativi per i livv. 4°S, 4°, 5°S, 5° e 6° e di 46 ore settimanali in 6 giorni lavorativi per il liv. 7°.

L'orario di lavoro può risultare da una media plurisettimanale nell'arco dell'anno con il limite massimo di 51 ore settimanali e di 11 ore giornaliere. In tal caso le prestazioni eccedenti il normale orario giornaliero e/o settimanale non daranno luogo a compensi per supplementare o straordinario.

In presenza di un'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, è in facoltà dell'azienda di aumentare il normale orario settimanale del dipendente, con un preavviso di almeno 48 ore e con la corresponsione, nei periodi di minore intensità lavorativa, di una pari riduzione secondo quanto previsto dalla banca ore.

Riduzione annua

I lavoratori usufruiranno di 104 ore di permessi retribuiti all'anno, comprensivi delle ore spettanti per ex festività, da utilizzare entro l'anno solare.

Ai lavoratori assunti successivamente alla sottoscrizione del c.c.n.l. 19 febbraio 2020, fermo restando i permessi per ex festività, le ore ulteriori rispetto al totale spettante, verranno riconosciute in misura di 1/3 decorsi 2 anni dall'assunzione, di 2/3 decorsi 4 anni dall'assunzione e al 100% decorsi 6 anni dall'assunzione.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione possono essere fruiti entro il 30 giugno dell'anno successivo ovvero decadono e devono essere pagati con la retribuzione di fatto in atto al momento della scadenza.

In caso di rapporti iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, verrà corrisposto 1/12 dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato.

Lavoro straordinario

Per lavoro straordinario si intende quello eccedente l'orario normale settimanale contrattuale.

Le prestazioni straordinarie sono disciplinate con il meccanismo della banca ore (v. infra).



Lavoro notturno

Le prestazioni di lavoro notturno (effettuato dalle 22,00 alle 6,00) verranno retribuite con la maggiorazione del 15% della retribuzione normale.

Lavoro festivo

Le ore di lavoro prestate nei giorni festivi verranno retribuite come lavoro straordinario festivo con la maggiorazione del 30% della retribuzione di fatto.

Nel caso di festività coincidente con la domenica, al lavoratore spetta un'ulteriore giornata di retribuzione unitamente alla retribuzione mensile.

Banca ore

Confluiscono nella banca ore le ore di prestazioni aggiuntive all'orario normale e le ore di non attività per riduzione d'orario, con recupero obbligatorio non oltre il termine dell'anno solare al quale si riferiscono. Trascorso tale termine senza che il recupero sia avvenuto, le ore saranno retribuite con la maggiorazione del 15% della retribuzione ordinaria.

Riposo settimanale

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale saranno retribuite con la maggiorazione del 15% della normale retribuzione, fermo restando il diritto riposo compensativo nel giorno successivo.

Festività

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

Ex festività

In sostituzione delle festività abolite per effetto del combinato disposto della [L. n. 54/1977](#) e del [D.P.R. n. 792/1985](#) vengono attribuite 32 ore di permessi retribuiti da utilizzare entro l'anno solare.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione possono essere fruiti entro il 30 giugno dell'anno successivo ovvero decadono e devono essere pagati con la retribuzione di fatto in atto al momento della scadenza.

In caso di rapporti iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, verrà corrisposto 1/12 dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato.

I permessi non maturano per i periodi di assenza senza diritto a retribuzione.



Ferie

La durata del periodo di ferie è di 26 giorni lavorativi annui, considerando la settimana di 6 giorni lavorativi.

La malattia o l'infortunio sopraggiunti interrompono le ferie.

Luogo della prestazione

Trasferta

Al lavoratore saranno coperte, in via anticipata, a forfait o come rimborso a piè di lista, le spese, compreso vitto e alloggio, sostenute ai fini del servizio. Al lavoratore che non possa rientrare nella propria abitazione a fine giornata sarà corrisposta inoltre una diaria giornaliera fissata dalla legge.

Rimborso spese

Nel caso di utilizzo ai fini di servizio di mezzi di locomozione di proprietà del lavoratore ovvero nelle sue disponibilità, l'azienda è tenuta a riconoscergli un rimborso chilometrico secondo quanto previsto dalle tabelle ACI.

Trasferta all'estero

Per le trasferte all'estero spetta una diaria giornaliera non inferiore al 30% della paga base conglobata per ogni giorno di pernottamento.

Trasferimento

In presenza di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, l'azienda può disporre il trasferimento del lavoratore da una unità produttiva ad un'altra, previa comunicazione scritta consegnata con congruo preavviso.

Assenze

Malattia

Conservazione del posto

Il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per 180 giorni di calendario in un anno solare (fino a 24 mesi per malattie di particolare gravità, es. oncologiche, sclerosi multipla, cirrosi epatica).

L'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico cessa qualora il lavoratore raggiunga i suddetti limiti (180 giorni o 24 mesi) in complesso durante i 17 mesi antecedenti.



La conservazione del posto decorre nuovamente se l'attività lavorativa riprende per almeno 30 giorni continuativi.

Almeno 24 ore prima che siano superati i limiti di conservazione del posto, il lavoratore a tempo indeterminato potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa non retribuita non superiore a 6 mesi durante il quale non decorrerà anzianità per alcun istituto.

In caso di patologia grave e continuativa per la quale si rendano necessarie terapie salvavita, il lavoratore può chiedere un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita fino a guarigione clinica ovvero per un periodo non superiore a 12 mesi.

Trattamento economico

Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione pari al 75% a carico azienda per i primi 3 giorni di malattia qualora la durata sia pari o superiore a 5 giorni e a un trattamento integrativo tale da raggiungere complessivamente le seguenti percentuali della retribuzione di fatto:

- primi 3 giorni: 75% (solo per malattie pari o superiori a 5 giorni);
- dal 4° al 20° giorno: 60%;
- dal 21° al 180° giorno: 50%.

Restano esclusi i ricoveri ospedalieri, day hospital, emodialisi, gli eventi di malattia con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni, sclerosi multipla o patologie.

Per le malattie gravi (per es. oncologiche, sclerosi multipla, cirrosi epatica) oltre il 180° giorno il lavoratore conserverà solo il diritto alla conservazione del posto per un massimo di 24 mesi dall'inizio della malattia.

Infortunio sul lavoro

Conservazione del posto

Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per 180 giorni.

Scaduto il periodo di comporta, il lavoratore può chiedere un'aspettativa non retribuita, fino alla cessazione della corresponsione dell'indennità di inabilità temporanea INAIL.

Trattamento economico

A decorrere dal 1° giorno seguente quello dell'infortunio, al lavoratore spetta un'integrazione dell'indennità INAIL tale da raggiungere complessivamente le seguenti percentuali della retribuzione giornaliera netta:



- 60% per i primi 3 giorni (periodo di carenza);
- 80% per i giorni dal 5° al 20°;
- 70% dal 21° giorno.

Nel periodo successivo al 180° giorno non maturano la retribuzione e tutti gli istituti contrattuali e legali, ivi compresa l'anzianità di servizio. In caso di prosecuzione del rapporto il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio.

Maternità

Durante il periodo di astensione obbligatoria l'azienda ha facoltà di corrispondere l'integrazione del 20% dell'indennità Inps.

Congedo matrimoniale

In caso di matrimonio spetta al lavoratore non in prova un periodo di congedo retribuito di 15 giorni consecutivi computando i giorni festivi.

Diritto allo studio

Per partecipare a corsi di studio presso Istituti pubblici ovvero privati legalmente riconosciuti, vengono riconosciute 150 ore nel triennio utilizzabili anche in un solo anno (elevate a 250 ore per la frequenza di corsi per il recupero della scuola dell'obbligo nonché di lingua italiana per i lavoratori stranieri).

Il rapporto tra ore di permesso retribuito e ore di frequenza dei corsi deve essere almeno il doppio delle ore di permesso richiesto (ridotto di 2/3 in caso di corsi con durata minima di 250 ore).

I corsi per la formazione professionale devono essere correlati all'attività aziendale e destinati al miglioramento della preparazione professionale specifica, essere svolti presso sedi pubbliche o private accreditate dalla Regione e prevedere un numero di ore almeno pari al doppio delle ore richieste come permesso retribuito.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'unità produttiva non dovranno superare il 3% del totale della forza occupata,

Il periodo di congedo per la formazione non è retribuito, non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, la malattia e con altri congedi.

I lavoratori con almeno 3 anni di anzianità di aspettativa non retribuita possono chiedere congedi per completare la scuola dell'obbligo, conseguire il titolo di II grado, il diploma universitario o di



laurea o per partecipare ad attività formative, diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro. I corsi hanno una durata massima di 11 mesi, continuativi o frazionati,

Oltre al monte ore triennale per i permessi sopradetti e all'ammontare dell'orario annuale di effettivo lavoro (con esclusione di ferie, festività sopresse ecc.) moltiplicato per 3 lavoratori studenti, sono ammessi permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i 2 giorni precedenti ciascun esame (4 per gli esami di diploma universitario e di laurea), per i lavoratori studenti di scuole superiori e di scuole professionali e per gli studenti universitari. I permessi non saranno retribuiti in caso di ripetizione dell'esame nello stesso anno accademico per più di 2 volte.

Potranno inoltre essere concessi permessi non retribuiti sino ad un massimo di 15 giorni l'anno (lavoratori studenti) e di 20 giorni l'anno (lavoratori universitari).

Permessi

In casi particolari il datore di lavoro potrà concedere al lavoratore non in prova permessi retribuiti da dedurre dalla banca ore ovvero dalle ferie.

Aspettative

L'azienda può concedere un'aspettativa, non retribuita e senza maturazione di nessun istituto contrattuale, corrente o differito, per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari.

Sanzioni disciplinari

Tipologia delle sanzioni

Le mancanze del lavoratore possono essere punite con:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 6 giorni di effettivo lavoro;
- licenziamento.

Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Comportamenti sanzionabili



La multa si applica per:

- inosservanza dell'orario di lavoro;
- assenza ingiustificata non superiore ad 1 giorno;
- negligenza nell'effettuazione del servizio che non abbia creato danno;
- abusi, disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno.

In caso di assenza ingiustificata di un operatore di vendita non superiore ai 3 giorni, la multa consisterà in una trattenuta della retribuzione giornaliera non eccedente un importo pari al 10% della retribuzione stessa.

La recidiva che abbia dato luogo per 2 volte a provvedimenti di multa, non prescritti, da facoltà all'azienda di comminare la sospensione fino ad un massimo di 10 giorni.

La sospensione si applica per:

- inosservanza ripetuta per oltre 2 volte dell'orario di lavoro;
- assenza ingiustificata di durata superiore ad 1 giorno e non superiore a 3 giorni;
- abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;
- grave insubordinazione verso i superiori;
- grave negligenza nell'effettuazione del servizio e/o dei compiti affidati con danni ad azienda e/o cliente;
- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- esecuzione di lavori per proprio conto nei locali aziendali, fuori dell'orario di lavoro;
- mancata comunicazione della variazione di domicilio sia durante il servizio sia nei periodi di congedo;
- irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;
- presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;



- addormentarsi in servizio involontariamente, anche previa predisposizione di quanto necessario allo scopo del servizio affidato.

La recidiva che abbia dato luogo per 2 volte a sospensione non prescritta fa incorrere nel licenziamento.

Licenziamento

Il licenziamento si applica per:

- assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;
- assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
- abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza dei luoghi da sorvegliare;
- grave insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
- gravi offese verso i colleghi di lavoro ovvero diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti dal quale derivi nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
- esecuzione di lavori all'interno dell'azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro e senza l'autorizzazione del datore di lavoro;
- furto in azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
- danneggiamento grave e volontario di beni aziendali e/o di terzi;
- rissa o vie di fatto all'interno del luogo di lavoro;
- alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;
- manomissioni di scritturazioni aziendali o falsa timbratura di schede, contabili e di rilevazione di presenza;
- danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza aziendale;
- concorrenza sleale;



- grave inosservanza delle norme mediche per malattia;
- atti e comportamenti diretti a creare costrizione psicologica e/o fisica nei confronti di altri colleghi motivati da intenti discriminatori e/o persecutori, per motivi di razza, religione, genere, nazionalità, età;
- atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, comprensivo del comportamento persecutorio e vessatorio (stalking);
- reiterata inosservanza al divieto di fumare dove ciò possa provocare pregiudizio alla incolumità, alla salute e alla sicurezza del luogo dove viene eseguita la prestazione lavorativa;
- grave inosservanza circa le istruzioni impartite dall'azienda sulla conservazione dei dati personali ricevuti o acquisiti attraverso l'attività di investigazione privata quali ad esempio non a titolo esclusivo, la divulgazione a terzi non autorizzata;
- grave inosservanza delle regole deontologiche relative ai trattamenti di dati personali effettuati per svolgere investigazioni o per far valere o difendere un diritto in sede giudiziaria, come stabilite da Garante sulla privacy.

Estinzione del rapporto

Preavviso

Formalità

Sia il licenziamento che le dimissioni vanno comunicate con raccomandata A/R o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

Periodo

Sono previsti i seguenti periodi di preavviso, espressi in giorni di calendario:

Livello	Giorni
Q e 1°	80
2° e 3°	60
4°	45
5°	30
6°	25
7°	15



Il periodo di preavviso è computato agli effetti del t.f.r.

Trattamento di fine rapporto

Le voci da prendere a base per la determinazione annua del t.f.r. sono: minimo tabellare conglobato, aumenti periodici di anzianità, superminimi e aumenti di merito corrisposti in modo continuativo e non occasionale, salario integrativo aziendale, indennità di turno corrisposta in modo continuativo e non occasionale, indennità di maneggio denaro corrisposta in modo continuativo e non occasionale, tredicesima mensilità.

Il t.f.r. dev'essere corrisposto non oltre 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto.

Anticipazioni

Può essere concessa, ai sensi di legge, l'anticipazione del t.f.r., nei limiti del 10% degli aventi diritto e del 4% del totale dei dipendenti, per le fattispecie elencate dal c.c.n.l.

Assistenza integrativa

Assistenza sanitaria

A decorrere dal 1° gennaio 2020 sono obbligatoriamente iscritti al F.A.S.S. tutti i lavoratori a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno o a tempo parziale, compresi gli apprendisti ed i quadri.

Le aziende devono versare - con le modalità stabilite dal Regolamento - la contribuzione obbligatoria pari a:

- € 12 mensili per iscritto (€ 10 a carico azienda ed € 2 a carico lavoratore), anche in caso di part time (*). Con decorrenza dal mese di febbraio 2020, l'azienda che ometta il versamento dei contributi è tenuta ad erogare al lavoratore un E.d.r. non assorbibile pari ad € 16,00, per 13 mensilità, che rientra nella retribuzione di fatto. L'azienda che omette il versamento di quote e contributi è responsabile verso i lavoratori delle perdite delle relative prestazioni sanitarie. La corresponsione di indennità sostitutive non la esonera dell'obbligo di garantire al lavoratore le prestazioni sanitarie. In sede di prima iscrizione, le aziende devono versare una quota "una tantum" pari a € 30 per lavoratore;

- € 406,00 annui, di cui € 350,00 a carico azienda ed € 56,00 a carico del quadro (*). I contributi sono dovuti in misura intera anche per i quadri part-time. Limitatamente al 1° anno il contributo deve essere versato interamente per la parte di competenza del dipendente (€ 56,00), mentre è frazionabile quella a carico dell'azienda (€ 350,00). In sede di prima iscrizione le aziende devono versare una quota "una tantum", non frazionabile, pari ad € 340,00 per lavoratore non precedentemente iscritto al F.A.S.S. per la medesima categoria. L'azienda che ometta il versamento



dei contributi è tenuta ad erogare al lavoratore un E.d.r. non assorbibile pari ad € 37,00, per 13 mensilità, che rientra negli elementi della retribuzione di fatto. In alternativa, l'azienda è tenuta ad assicurare ai dipendenti le medesime prestazioni sanitarie garantite dal F.A.S.S.

Nella determinazione della parte normativa/economica del c.c.n.l. si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi per il finanziamento del Fondo. Il trattamento economico complessivo, risulta, pertanto, comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico. Il contributo pari a € 10 mensili e la quota "una tantum" di € 30, nonché il contributo di € 350 annui ed € 340 una tantum per i quadri, sono sostitutivi di un equivalente aumento contrattuale ed assumono, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano il c.c.n.l.

(*) Comprensivo del contributo per la promozione dell'assistenza sanitaria di categoria.

Welfare

Le aziende hanno facoltà di mettere a disposizione di tutti i lavoratori (eccetto quelli in aspettativa non retribuita) diverse misure di welfare.

Le aziende potranno erogare ai lavoratori un buono pasto, sia cartaceo che elettronico, per ogni giornata effettivamente lavorata ovvero adottare piani di welfare più articolati anche confrontandosi con le R.S.U.

Contrattazione integrativa

La contrattazione integrativa - di durata triennale - si svolge in sede territoriale e/o aziendale, su materie e istituti stabiliti dal c.c.n.l., diversi e non ripetitivi rispetto a quelli della contrattazione nazionale ed ha la durata del contratto nazionale.

PARTICOLARI TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Apprendistato

Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

- apprendistato per la qualifica professionale;
- apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- apprendistato di alta formazione e ricerca.

Condizioni di applicabilità



L'azienda con più di 50 dipendenti potrà assumere apprendisti solo qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 20% dei contratti di apprendistato scaduti nei 36 mesi precedenti. Il vincolo non sussiste se nei 36 mesi precedenti sono scaduti meno di 3 contratti d'apprendistato. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi ovvero siano stati licenziati per giusta causa o coloro che, al termine dell'apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio a tempo indeterminato e i rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

Limiti

Il numero massimo di apprendisti da assumere presso l'azienda non potrà superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso l'azienda. In caso di aziende con meno di 10 dipendenti, il numero di apprendisti potrà essere pari al 100% dei qualificati in servizio.

Se l'azienda ha alle proprie dipendenze meno di 3 lavoratori qualificati, potrà assumere al massimo 3 apprendisti.

L'apprendista ha diritto al trattamento normativo previsto per i lavoratori in possesso della qualifica per la quale compie il tirocinio.

E' ammessa l'assunzione di apprendisti a tempo parziale a condizione che la riduzione dell'orario non sia di ostacolo alle finalità formative ed a parità di ore di formazione.

Qualificazione professionale

La tipologia di apprendistato professionalizzante è ammessa per il conseguimento dei livelli 3°, 4°, 5°, 6° e 7°.

Durata

La durata massima del contratto di apprendistato è di 36 mesi.

In presenza di congedi parentali, malattia, infortunio, maternità, ovvero altra causa di sospensione involontaria del rapporto, il datore di lavoro ha la facoltà di prorogare la scadenza del periodo di formazione per un periodo pari a quello della sospensione, qualora le assenze dell'apprendista, considerate singolarmente, abbiano una durata superiore ai 30 giorni.

La comunicazione scritta della proroga deve giungere all'apprendista non oltre 10 giorni dalla data di scadenza originaria.

Inquadramento e retribuzione



L'apprendista deve essere inquadrato al livello per cui l'apprendistato è svolto e il suo trattamento economico sarà diminuito del 25% rispetto a quanto previsto con riferimento al livello d'inquadramento finale.

Malattia

In caso di malattia l'apprendista non in prova ha diritto:

- per i primi 3 giorni, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione, per malattie pari o superiori a 5 giorni, a totale carico azienda;
- per i periodi successivi e fino alla conservazione del posto, alla disciplina prevista per i qualificati;
- nel caso di ricovero ospedaliero, agli apprendisti senza familiari a carico spettano i 2/5 dell'indennità di malattia ordinaria.

Infortunio

In caso di infortunio l'apprendista non in prova ha diritto alla conservazione del posto per 180 giorni in un anno solare e, a decorrere dal 1° giorno successivo a quello dell'infortunio, ad un'indennità integrativa fino alle seguenti misure complessive:

- 60% per i primi 3 giorni;
- 80% dal 4° al 20° giorno;
- 70% dal 21° giorno.

Attività formativa

Per l'apprendistato professionalizzante le aziende faranno riferimento ai contenuti formativi elaborati dalle parti stipulanti il c.c.n.l. secondo il modello sottoscritto presso l'ISFOL il 10 gennaio 2002.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione ovvero gli Enti bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

Gli eventuali periodi di addestramento compiuti presso altre aziende verranno riconosciuti per intero ai fini del compimento della formazione, sempre che si riferiscano alla stessa attività e non siano intercorse tra l'uno e l'altro periodo interruzioni superiori a 12 mesi.

E' facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.



Preavviso

Se il recesso è anteriore o successivo alla scadenza del periodo di formazione, si applica la disciplina dei qualificati.

Lavoro a termine

Per ogni anno solare, possono essere stipulati contratti a termine fino al 50% dell'organico in forza al 1° gennaio dell'anno stesso. Il limite può essere elevato con contratto di 2° livello.

Sono esenti dai limiti le aziende in fase di avvio di nuova attività, per un periodo di 12 mesi.

Lavoro a tempo parziale

Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:

- orizzontale, come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;
- verticale, come orario a tempo pieno limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, come combinazione dei primi due.

Nel caso di passaggio da tempo pieno a tempo parziale potranno essere concordate tra le parti le condizioni per il rientro a tempo pieno.

L'azienda, per completare il normale orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale.

Orario di lavoro

L'orario minimo non può essere inferiore a 8 ore settimanali.

In caso di svolgimento di lavoro supplementare (lavoro prestato fino al raggiungimento del normale orario del personale a tempo pieno), sarà corrisposta la maggiorazione del 15% della retribuzione normale, comprensiva di tutti gli istituti differiti, compreso il t.f.r.

Retribuzione

La retribuzione non sarà maggiorata fino al raggiungimento della soglia del tempo pieno, le ore successive saranno retribuite con le maggiorazioni previste per il tempo pieno.



Il trattamento è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione in particolare per quanto riguarda la retribuzione globale e le sue componenti, la retribuzione feriale, il trattamento per malattia e infortunio e il trattamento per maternità.

Malattia

Nel part time verticale, in caso di malattia il periodo di conservazione del posto si intende proporzionalmente ridotto.

Diritto di precedenza

In caso di assunzioni a tempo pieno i dipendenti part time hanno precedenza nelle unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni e/o a mansioni equivalenti.

Part-time temporaneo

Il lavoratore affetto da malattia ovvero impegnato nell'assistenza ad un congiunto può presentare richiesta scritta per la riduzione temporanea dell'orario di lavoro per periodi di 3 mesi o 6 mesi, rinnovabili fino ad un massimo di complessivi 36 mesi, anche non consecutivi, nei seguenti casi (che riguardino il lavoratore ovvero il suo coniuge, anche se legalmente separati, ovvero persona convivente qualora il rapporto perduri da 2 anni ovvero un parente entro il 2° grado, anche non convivente, o un soggetto componente la sua famiglia anagrafica): malattia oncologica, assistenza a persona anziana non autosufficiente, genitore, anche adottivo ovvero tutore legale di minore di 3 anni, genitore, anche adottivo ovvero tutore legale di minore di 14 anni portatore di handicap.

Lavoro intermittente

Nel contratto di lavoro intermittente per i periodi nei quali il lavoratore si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'azienda, in attesa di utilizzazione è stabilita un'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, pari al 20% di minimo tabellare, E.d.r. e ratei di tredicesima.

L'indennità è esclusa dal computo di ogni istituto legale o contrattuale.

In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore, che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare l'azienda preventivamente specificando la durata dell'impedimento; ove non provveda, perde il diritto all'indennità di disponibilità per 15 giorni.

Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi nel fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali, l'indennità di disponibilità è corrisposta solo in caso di effettiva chiamata.



Il trattamento economico, normativo e previdenziale è riproporzionato in ragione della prestazione effettivamente eseguita per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia e infortunio, maternità e congedi parentali.

Lavoro agile

Le Parti disciplinano l'istituto del lavoro agile, come prestazione subordinata - anche a termine - svolta all'interno ed all'esterno dell'azienda, con utilizzo di strumenti tecnologici e senza postazione fissa. Il lavoro agile ha natura volontaria e la sussistenza delle condizioni per la concessione è rimessa all'azienda.

Il trattamento economico e normativo non può essere inferiore a quello complessivamente applicato alla generalità dei lavoratori con le stesse mansioni.

Nei contratti a tempo indeterminato il preavviso è di 30 giorni.