

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE LAVORO DI RINNOVO PER I DIPENDENTI DI AGENZIE DI SICUREZZA SUSSIDIARIA NON ARMATA E DEGLI ISTITUTI INVESTIGATIVI

Parti contraenti: AISS; Federterziario – UGL Sicurezza Civile – Confimea – CFC

Stipula: 16.4.2014

Decorrenza e durata normativa ed economica: 1.1.2014/31.12.2016

ART. 2

Sfera di applicazione: personale impiegato presso istituti che svolgano attività di investigazione, ricerca e raccolta di informazioni per conto di privati; attività amministrative, ontabili e segretariali avolte da dipendenti non impiegabili nell'ambito i indagini difensive; tutte le attività svolte dalle imprese che operano nei settori qui indicati a titolo esemplificativo: ● indagini, investigazioni e antitaccheggio investigativo; ● attività in ausilio al recupero stragiudiziale dei crediti; ● banche dati; ● informazioni commerciali; ● operatore di servizi di controllo non armati; ● guardiania passiva, usceri; ● controllo accessi, flusso e deflusso; ● servizi accoglienza e indirizzo della clientela in uffici pubblici e privati e aziende industriali e commerciali; ● operatori controllo attività di spettacolo e intrattenimento; ● addetti servizio monitoraggio aree.

ART. 11

Ente Bilaterale: è costituito l'Ente Bilaterale **E.N.B.I.S.I.T.**, con il compito di gestire i contratti di inserimento al lavoro, di osservatorio del mondo del lavoro, di emanare pareri di congruità e di merito, di realizzare iniziative di carattere sociale, progettazione e gestione della formazione, istituire un comitato di vigilanza, e quant'altro di utilità del settore emerso dalle richieste degli associati, nonché di sviluppare adeguati servizi in materia di sicurezza nei luoghi e negli ambienti di lavoro. Al fine di garantire la funzionalità di quanto disposto dal presente articolo viene attivata a carico del datore di lavoro e dei lavoratori subordinati una trattenuta pari all'1% della retribuzione lorda, ripartita per lo 0,70% a carico del datore di lavoro e per lo 0,30% a carico del lavoratore. Inoltre, dovrà essere versata una quota pari all'1% delle retribuzioni lorde da destinarsi esclusivamente ai fini della formazione, a carico al 50% tra l'azienda e il lavoratore. Le quote saranno calcolate sulle retribuzioni lorde riferite alle sole ore lavorate..

ART. 12

Contrattazione aziendale: la contrattazione collettiva territoriale può derogare al CCNL con la sottoscrizione di "contratti di prossimità" che possono essere sottoscritti in sede regionale, provinciale, zonale o aziendale. Detti contratti potranno essere adottati solo mediante la sottoscrizione di un verbale di recepimento siglato dall'Associazione datoriale territoriale, dall'Organizzazione sindacale territoriale, dall'azienda e dalle R.S.A. aziendale e potranno essere siglati per le ragioni di cui alla normativa applicabile (art. 8 L. 148/2011) e all'Accordo Interconfederale del 28.6.2011. In caso di mancata contrattazione aziendale e/o territoriale sarà riconosciuto a tutti i lavoratori un premio pari ad €0,60 per ogni ora ordinaria (escluso festivo, notturno e straordinario) lavorata su base annua. La suddetta quota, da considerarsi elemento di garanzia retributiva, è soggetta a detassazione.

ART. 22

Declaratoria del personale: si rimanda all'allegata tabella A)

ART. 50

Orario di lavoro: la durata normale del lavoro è fissata, per tutti i lavoratori, in **40 ore settimanali** su 5 o 6 gg. lavorativi. Per il **VI livello** la durata normale effettiva è fissata in **45 ore settimanali** su 6 gg. lavorativi per lavoro discontinuo. Per lavoro effettivo si intende quello che richiede un'applicazione assidua e continuativa.

ART. 67

Voci retributive: La retribuzione è composta da:

- paga base nazionale;
- indennità di funzioni direttive;
- scatti di anzianità di servizio;
- terzi elementi provinciali, ove esistenti;
- eventuali assegni ad personam;
- eventuali superminimi;
- premio aziendale forfettizzato ex art. 12 CCNL.

ART. 68

Divisore orario mensile: la quota oraria per il personale a 40 ore settimanali si ottiene dividendo la retribuzione mensile per **173**, la quota giornaliera dividendo la retribuzione mensile per **26**. La quota oraria per il personale a 45 ore settimanali si ottiene dividendo la retribuzione mensile per **196**.

ART. 69

Paghe contrattuali: con decorrenza dall'1.1.2014 le paghe base conglobate sono le seguenti:

Livello	dall'1.1.2014	dall'1.1.2015	dall'1.1.2016
Quadri *	1.749,00	1.768,00	1.789,00
I	1.553,00	1.570,00	1.589,00
II	1.367,00	1.382,00	1.399,00
III	1.253,00	1.267,00	1.282,00
IV	1.139,00	1.152,00	1.165,00
V	1.067,00	1.079,00	1.092,00
VI	1.005,00	1.015,00	1.028,00
Co.co.pro	7,83 ora prestazione	7,92	8,01

* per i Quadri è prevista un'indennità di funzione pari ad €150,00

ARTT. 23 e 62

Anzianità ed aumenti per anzianità: Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda il personale ha diritto a cinque scatti biennali. L'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione indipendentemente dalle mansioni svolte. Lo scatto di anzianità si applica dopo 24 mesi dalla data di assunzione con il presente CCNL, matura anche durante il congedo parentale di maternità e va corrisposto dal primo giorno del mese successivo a quello di maturazione del biennio. Gli importi degli scatti sono determinati per ciascun livello secondo la misura e decorrenza della seguente **Scala Parametrica**: **Quadri** 106%, **I liv.** 104%; **II** 102%; **III** 100%; **IV** 98%; **V** 96%; **VI** 94 % - **dall'1.1.2014** € 25,00; **dall'1.1.2016** €30,00; **dall'1.1.2018** €35,00; **dall'1.1.2020** €40,00.

Altri elementi contrattuali	
Tutela delle lavoratrici madri e dei genitori di figli portatori di handicap Artt. 13 e 17	Ai lavoratori/lavoratrici che non abbiano altro genitore nel nucleo familiare convivente ed esercitino la patria potestà, nonché ai lavoratori genitori di figli portatori di handicap non autosufficienti (con documentazione emessa dal SSN) sarà riconosciuto un titolo di preferenza per la concessione delle ferie e per le richieste di trasformazione della prestazione oraria
Sicurezza sul lavoro Artt. 19, 20 e 21	Le aziende che applicheranno il presente contratto dovranno, entro il termine di 90 gg., effettuare gli adempimenti connessi alla valutazione del rischio ed informarne i lavoratori. In tutte le imprese o unità produttive con dipendenti deve essere eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS). Le Parti, in sede di Ente Bilaterale, si impegnano ad individuare ogni strumento utile a semplificare gli adempimenti in materia di sicurezza, anche delegando determinate funzioni a soggetti terzi, senza poter diminuire o modificare le tutele di cui alla normativa applicabile.
Lavoro intermittente o a chiamata e doveri del lavoratore Artt. 26 e 27	Stante la particolarità del settore del presente CCNL soggetto a incarichi di varia durata e richieste in occasione di eventi, anche al fine di incentivare l'occupazione regolare, viene riconosciuta la possibilità di utilizzare il lavoro a chiamata sia a tempo determinato che indeterminato, senza limiti di età e senza tener conto dello stato occupazionale del lavoratore. Al lavoratore sono riconosciuti tutti i diritti di cui al presente CCNL ove applicabili a tale tipo di rapporto. Se il contratto di lavoro intermittente prevede l'obbligo di risposta alla chiamata, al lavoratore spetterà un'indennità mensile di disponibilità nella misura pari al 20% della retribuzione mensile, che però sarà esclusa dal computo di ogni istituto di legge o contrattuale. In caso di malattia o temporanea impossibilità a rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto ad informare il datore di lavoro ai sensi dell'art. 77 del presente CCNL, in mancanza, perderà il diritto all'indennità di disponibilità per un periodo di 15 gg.. In ogni caso, nei periodi di indisponibilità non matura il diritto all'indennità.
Lavoro ripartito Art. 28	Con tale tipo di contratto due lavoratori si assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa restando ciascuno di essi responsabile dell'intero adempimento. A detti lavoratori sono riconosciuti tutti i diritti di cui al CCNL.
CO.CO.PRO Art. 29	Il contratto CO.CO.PRO. può essere applicato agli operatori che hanno superato il corso di formazione di cui al DM 6/10/2009 o altri previsti dal CCNL, che siano iscritti negli elenchi prefettizi cui vengano affidati incarichi investigativi ovvero di controllo e di monitoraggio aree commerciali, di controllo attività spettacolo e intrattenimento, con carattere esclusivamente temporaneo. Sono esclusi gli operatori al primo ingresso o di VI livello addetti al controllo di attestati di ingresso e flussi.
Controversie, Commissione di Garanzia e Collegio Arbitrale Art. 30	Si rinvia al contenuto dell'art. 30 del CCNL

Apprendistato Art. 31	Si rinvia alle norme di legge in materia
Formazione Art. 32	Si rinvia alle norme di legge in materia.
Lavoro part – time Artt. 34, 35, 36, 37	Per lavoro part- time si intende quello prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal contratto collettivo e ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nonché di dare una risposta alle esigenze dei lavoratori. Per lavoro supplementare si intende quello prestato sino al raggiungimento dell’orario a tempo pieno. Il lavoro supplementare viene retribuito quale lavoro ordinario e computato nel TFR. Il computo dei ratei di ferie, dei permessi della 13/ma va fatto sulla scorta delle ore effettivamente svolte e non su quelle dichiarate nell’assunzione. Deve essere stipulato per iscritto e devono essere precisate la data di assunzione, la durata del periodo di prova, la qualifica e l’inquadramento, la durata della prestazione ridotta e le relative modalità, il trattamento economico. L’orario minimo settimanale è di 6 ore, quello giornaliero di 2 ore. I lavoratori part – time possono essere assunti con part-time di tipo verticale con un orario di lavoro con giornate a tempo pieno e giornate di non lavoro.
Contratto a tempo determinato Art. 38	Le parti rinviano alla legislazione vigente in materia, sia in ordine alla stipula che ai rinnovi dei rapporti a tempo determinato, stabilendo però, per rispondere alle esigenze specifiche del settore, anche la possibilità di stipulare contratti a termine in occasione dell’inizio di esecuzione di nuovi appalti aventi durata determinata.
Contratto di inserimento Artt. da 39 a 45	È lo strumento mediante il quale si facilita l’inserimento nel mondo del lavoro di persone svantaggiate quali: <ul style="list-style-type: none"> ● soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni; ● disoccupati di lunga durata (cioè da più di 12 mesi) anche se privi di lavoro a seguito di dimissioni; ● lavoratori privi di lavoro con più di 50 anni di età; ● lavoratori che desiderino riprendere un’attività lavorativa che non abbiano lavorato per almeno 2 anni; ● donne di qualsiasi età residenti in aree con tasso di occupazione femminile inferiore almeno al 20% di quello maschile, ovvero con tasso di disoccupazione femminile superiore al 10% di quello maschile; ● persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico di grado superiore al 45 %. <p>Sono autorizzate ad assumere con contratti di inserimento tutte le aziende che applicano il presente CCNL che abbiano mantenuto in servizio, almeno il 60% dei contratti scaduti nei 18 mesi precedenti. Condizioni essenziali al perfezionamento del contratto sono: <ul style="list-style-type: none"> ● la sottoscrizione da parte del lavoratore della lettera di assunzione e dell’allegato progetto normativo; ● progetto formativo indicante la durata dello stesso, la mansione che l’inserimento prevedrà ed il livello di approdo, il numero di ore destinate alla formazione teorica e le modalità del loro svolgimento, le coperture assicurative in caso di malattia o infortunio non lavorativo, la retribuzione garantita. La durata del contratto è ricompresa tra un minimo di 9 ed un massimo di 18 mesi. La durata del progetto formativo non potrà mai essere aumentata, ma l’azienda potrà in qualsiasi momento trasformare il contratto in rapporto a tempo indeterminato. Per i portatori di handicap il contratto potrà prevedere una durata massima di 36 mesi. Ai lavoratori con tale contratto si applicheranno tutte le norme del CCNL ad esclusione di quelle riguardanti la malattia e l’infortunio non sul lavoro, per questi ultimi è comunque garantito un limite minimo di copertura pari a 70 gg. di calendario. </p>
Modalità e documenti per l’assunzione Artt. 46 e 47	Si rimanda al contenuto degli artt. 46 e 47 del CCNL
Periodo di prova e	La durata massima dei periodi di prova previsti dai contratti individuali non

<p>sospensione Artt. 48 e 49</p>	<p>potrà superare i seguenti giorni di calendario: Quadri 180 gg. I livello 150 gg. II livello 120 gg. III livello 90 gg. IV livello 60 gg. V livello 45 gg. VI livello 30 gg.</p> <p>Nella clausola di prova, inserita nella lettera di assunzione e firmata dal lavoratore, dovranno essere indicate, a pena di nullità, le mansioni oggetto di prova. Durante il periodo di prova la retribuzione non potrà essere inferiore al minimo contrattuale ed il rapporto potrà essere risolto da entrambe le parti senza obbligo di preavviso. Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione si intende confermata e il periodo di prova computato nell'anzianità di servizio. In caso di malattia, infortunio o maternità insorti nel corso del periodo di prova lo stesso si interromperà sino al termine dell'evento interruttivo.</p>
<p>Lavoro straordinario Art. 52</p>	<p>Il lavoro straordinario è quello eccedente il normale orario settimanale contrattuale. L'azienda può chiedere prestazioni aggiuntive entro il limite massimo di 4 ore giornaliere o 20 ore settimanali, fino ad un massimo di 200 ore annue. Il calcolo della durata media dell'orario di lavoro settimanale è fissato in 12 mesi. Le prestazioni aggiuntive costituiscono la banca delle ore e danno diritto al recupero obbligatorio secondo il meccanismo di riduzione della prestazione giornaliera prima che si verifichi un prolungamento della stessa rispetto al normale orario di lavoro. In caso di inadempienza del recupero obbligatorio entro il 31.12 di ogni anno, il lavoratore avrà diritto al pagamento delle ore non recuperate maggiorate del 15%.</p>
<p>Lavoro ordinario notturno Art. 53</p>	<p>Le ore di lavoro ordinario prestato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione maggiorata del 15%. In caso di straordinario notturno detta percentuale si cumula con quella prevista per il lavoro straordinario.</p>
<p>Riposo settimanale Art. 54</p>	<p>Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge. In genere coincide con la domenica, ma può cadere anche in giorno diverso e attuato per turno. In caso di lavoro ordinario di domenica non si applicano le maggiorazioni per lavoro festivo di cui all'art. 55.</p>
<p>Festività nazionali Art. 55</p>	<p>Si rimanda al CCNL per l'elenco delle festività. Le ore di lavoro prestate nei giorni festivi sopraindicati, dovranno essere retribuite come lavoro straordinario festivo maggiorato del 20% oltre la normale retribuzione giornaliera. Nel caso in cui il riposo coincida con una festività nazionale il lavoratore avrà diritto ad 1 giorno di retribuzione ordinaria. Le festività non sono riconosciute nei rapporti di lavoro a chiamata o intermittente.</p>
<p>Ferie Art. 56</p>	<p>I lavoratori hanno diritto ad un periodo di ferie annuali per i 26 gg. lavorativi. Per ragioni di servizio il lavoratore potrà essere richiamato in servizio durante le ferie, ma avrà diritto al completamento delle ferie in epoca successiva e al rimborso delle spese sostenute. In caso di licenziamento o dimissioni spetteranno al lavoratore tanti 12/mi del periodo di ferie quanti sono stati i mesi di effettivo lavoro prestato nell'anno, computando per mese le frazioni superiori a 15 gg.</p>
<p>Permessi Art. 57</p>	<p>Durante l'orario di lavoro il dipendente non potrà lasciare il posto di lavoro senza giustificato motivo, ma, su richiesta, potranno essere concessi brevi permessi o permessi non retribuiti. Saranno retribuiti i permessi per lutto per la perdita di convivente con stabile relazione o familiari di primo e secondo grado di parentela o affinità. Nell'anno sono riconosciuti ai dipendenti full-time permessi retribuiti nella misura di 104 ore, fruibili, con un preavviso di 48 ore,</p>

	in modo frazionato per non più di 8 ore consecutive e per un massimo di 16 ore mensili per i rapporto part – time i permessi sono riconosciuti in quantità percentuale.
Congedo matrimoniale Art. 58	Al lavoratore non in prova sarà concesso un periodo di congedo matrimoniale della durata massima di 15 gg. consecutivi, durante il quale avrà diritto alla normale retribuzione di fatto. La richiesta di congedo va avanzata con un anticipo di 10 gg. ed entro 30 gg. dalla fine del periodo di congedo va essere prodotto il certificato di matrimonio.
Trasferimento Artt. 59.1 e 61	Per trasferimento individuale si intende lo spostamento definitivo del dipendente in una diversa sede. Non si applicano i limiti di cui all'art. 13 L.300/70 all'utilizzazione di personale in presidi, servizi o uffici in altre sedi di pertinenza dei committenti dei servizi. I lavoratori con gravi disabilità o che assistano familiari con gravi disabilità hanno diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio e possono essere trasferiti solo previo loro consenso.
Trasferta Artt. 59.2, 60 e 60.1	Per trasferta si intende lo spostamento provvisorio del dipendente presso una località diversa dal normale luogo di lavoro. <u>Per le attività di servizi di sicurezza sussidiaria non armata:</u> al lavoratore inviato oltre i 50 km e fino a 100 km che utilizzi un mezzo proprio, verrà corrisposta una diaria che comprende anche le spese di trasporto e automezzo pari al 50% del compenso giornaliero. Per le distanze superiori ai 100 km, oltre la maggiorazione verrà corrisposto anche un rimborso spese con franchigia di 200 km. <u>Per le attività investigative:</u> al lavoratore inviato oltre i 50 km dalla sede ordinaria di lavoro verrà corrisposta una diaria che comprende anche le spese di trasporto e automezzo pari al 50% del compenso giornaliero oltre ai rimborsi chilometrici con franchigia di 100km. Se al lavoratore verranno assegnate mansioni che richiedono l'utilizzo di messi di trasporto, le relative spese saranno a carico dell'azienda. Il rimborso spese con decorrenza dall' 1.1.2014 seguirà le seguenti tariffe: cilindrata fino a 1000 cc. €0,33825 a km; cilindrata fino a 1600 cc. € 0,38489; cilindrata superiore a 1600 cc. € 0,39074. L'azienda può evitare il rimborso mettendo a disposizione un mezzo di trasporto. Al dipendente spetta una diaria di €20,00 per ogni giorno di pernottamento fuori sede, nonché il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio a piè di lista.
Norme disciplinari Art. 64	Si rimanda al contenuto dell'art. 64 del CCNL
Congedi retribuiti Art. 65	In casi speciali e giustificati il datore potrà concedere congedi retribuiti con facoltà di dedurli dalle ferie annuali. Ai lavoratori studenti che hanno diritto di usufruire di permessi giornalieri retribuiti, le aziende concederanno altri 5 gg. retribuiti pari a 40 ore annue. I permessi saranno retribuiti previ presentazione della documentazione relativa agli esami sostenuti.
Diritto allo studio Art. 66	Le aziende concederanno permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio. I lavoratori potranno chiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per ogni unità produttiva che sarà determinato all'inizio del triennio moltiplicando le 150 ore pro capite per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva. Le ore sono fruibili anche in un solo anno. Il lavoratore dovrà specificare il corso di studio che dovrà comportare l'effettiva frequenza ad un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.
Tredicesima Art. 72	In occasione delle festività natalizie l'azienda dovrà corrispondere al personale un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno il lavoratore avrà diritto a tanti 12/mi quanti sono i mesi di effettivo servizio. Detta mensilità potrà essere erogata in 12 ratei mensili.

<p>Astensione dal lavoro della lavoratrice e del lavoratore Artt. 73 e 74</p>	<p>Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro: a) dalla data del certificato medico convalidato dalla ASL attestante una gravidanza a rischio; b) per i due (ovvero 1 mese) precedenti la presunta data del parto; c) per il periodo intercorrente la data presunta del parto ed il parto stesso; d) per i tre mesi (ovvero quattro mesi) dopo il parto; per un ulteriore periodo facoltativo di 6 mesi, dopo il periodo di cui alla lett. d). la lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e sino al compimento di un anno di età del bambino. La lavoratrice licenziata nel periodo in cui opera il divieto ha diritto ad ottenere il ripristino del rapporto di lavoro, presentando entro 90 gg. dal licenziamento, certificazione attestante le condizioni che lo vietavano. I periodi di astensione di cui alle lettere b), c) e d) vanno computati nell'anzianità di servizio, anche con riferimento alla 13/ma, alle ferie e al TFR, mentre quello di cui alla lettera e) è computato solo ai fini dell'anzianità di servizio. I periodi di cui alle lettere c) e d) possono essere richiesti anche dal padre ove ricorrano le condizioni di legge. Durante il periodo di assenza obbligatoria o facoltativa la lavoratrice ha diritto ad un'indennità rispettivamente pari all'80% e al 30% della retribuzione.</p>
<p>Permessi assistenza Art. 75</p>	<p>per Il datore di lavoro deve consentire alla lavoratrice madre, durante il primo anno di vita del bambino, 2 periodi di riposo giornaliero, pari ad un'ora. Detti permessi possono essere concessi anche la padre, previa autorizzazione scritta della madre. Se l'orario di lavoro del dipendente è inferiore a 6 ore giornaliere il riposo sarà solo uno. La lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro durante le malattie del figlio di età inferiore ai 3 anni, dietro presentazione di certificato medico.</p>
<p>Malattia e obblighi del lavoratore Artt. 78 e 79</p>	<p>Il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattie al datore di lavoro, nonché su richiesta dello stesso fornire il numero di protocollo elettronico del certificato medico trasmesso dal medico curante. In caso di continuazione della malattia ha l'obbligo di darne immediata comunicazione al datore di lavoro, in caso di mancata comunicazione sarà considerato assente ingiustificato. Il lavoratore è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle 19,00 al fine di consentire le visite di controllo richieste dal datore di lavoro. Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio e salvo casi di forza maggiore di cui il lavoratore deve dare immediata notizia, il mancato rispetto dell'obbligo di trovarsi presso il domicilio, saranno applicate le sanzioni di cui alla L.638/83. Il lavoratore ha l'obbligo di confermare o revocare l'eventuale rientro 48 prima dello stesso al fine di permettere al datore di lavoro di organizzare la turnistica, in caso contrario sarà sospeso dalla retribuzione per i giorni necessari al suo reinserimento nella turnistica</p>
<p>Periodo di comporta e trattamento economico di malattia Artt. 80 e 81</p>	<p>Il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 gg. in un anno solare, anche non consecutivi e computati per sommatoria, trascorso il quale, perdurando la malattia, potrà esser licenziato. Avrà comunque diritto all'indennità di preavviso e al TFR. Il periodo di malattia è computato ai fini della quantificazione di questi ultimi. Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto: a) ad un'indennità pari al 50% della retribuzione giornaliera per i giorni dal 4° al 21° e pari ai 2/3 della retribuzione per i giorni successivi a carico dell'INPS; b) alla normale retribuzione da corrispondersi da parte del datore d lavoro pari al 100% per i primi 3 gg. di malattia quando la stessa sia uguale o superiore a 5 gg., ad un'integrazione dell'indennità a carico dell'INPS in modo da raggiungere le seguenti misure: 1) 100% per i primi 3 gg.; 2) 75% per i giorni dal 4° al 20°; 3) 100% dal 21° in poi. Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde quanto previsto dalla lettera a) dell'art. 81.</p>
<p>Infortunio</p>	<p>e Il datore di lavoro è obbligato a tenere un registro nel quale sono annotati</p>

trattamento economico infortunio Artt. 82 e 83	di cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza di almeno 1 giorno. Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro, se il lavoratore non ottempera al predetto onere il datore di lavoro resta esonerato da qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo nella denuncia all'INAIL. Per il periodo di compenso e la risoluzione del rapporto si applicano le disposizioni di cui agli artt. 80 e 86. Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera di retribuzione per il giorno in cui avviene l'infortunio. Dal primo giorno successivo il datore di lavoro corrisponderà un'integrazione all'indennità INAIL fino a raggiungere: • 60% per i primi 3 gg.; • 75% dal 4° giorno in poi, della retribuzione giornaliera netta che il lavoro avrebbe percepito in caso di normale attività. Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INAIL non corrisponde quanto previsto dalla legge.																																
Aspettativa non retribuita per malattia Art. 86	non Nei confronti dei lavoratori ammalati la conservazione del posto sarà prolungata, su richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di 120 gg. non retribuiti non incidente su nessun istituto contrattuale, a condizione che vengano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici. Il lavoratore dovrà presentare domanda con racc. r.r. prima che scada il 180° giorno di assenza per malattia e firmare espressa accettazione della suddette condizioni. Il datore di lavoro darà riscontro per iscritto indicando altresì la data di scadenza dell'aspettativa. Al termine del periodo il datore potrà procedere al licenziamento ai sensi dell'art. 80.																																
Part -time temporaneo per malattia o assistenza Artt. 90, 91, 92 e 93	o I lavoratori affetti da malattie oncologiche, che assistono anziani, genitori o tutori di minori di anni 3, genitori o tutori di minori di anni 14 portatori di handicap, possono richiedere una temporanea riduzione dell'orario di lavoro per periodi di 3 o 6 mesi , rinnovabili su richiesta de lavoratore sino ad un massimo di 36 mesi . Terminati i 36 mesi ai lavoratori che richiederanno un passaggio definitivo al tempo ridotto sarà riconosciuto un titolo di preferenza nel passaggio. In caso di richiesta di cessazione anticipata della prestazione a tempo ridotto l'azienda valuterà positivamente la domanda se non ha assunto nuovo personale per coprire le ore mancanti.																																
Cambio di appalto Art. 94	Si rimanda al contenuto dell'art. 94 del CCNL																																
Licenziamento Artt. 96, 97 e 98	Si rimanda al contenuto degli artt. 96 e ss. del CCNL																																
Periodo di preavviso Artt. 99, 100, 101 e 102	I termini di preavviso calcolati in giornate di calendario sono: <table border="1" data-bbox="462 1467 1412 1736"> <thead> <tr> <th></th> <th>- 5 anni</th> <th>+ 5 anni – 10 anni</th> <th>+ 10 anni</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Quadri</td> <td>75</td> <td>120</td> <td>180</td> </tr> <tr> <td>I Livello</td> <td>60</td> <td>90</td> <td>150</td> </tr> <tr> <td>II livello</td> <td>45</td> <td>75</td> <td>120</td> </tr> <tr> <td>III livello</td> <td>30</td> <td>60</td> <td>90</td> </tr> <tr> <td>IV livello</td> <td>30</td> <td>45</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>V livello</td> <td>20</td> <td>30</td> <td>45</td> </tr> <tr> <td>VI livello</td> <td>15</td> <td>20</td> <td>30</td> </tr> </tbody> </table> In caso di dimissioni i termini vengono ridotti del 50%. La parte che risolve il rapporto senza preavviso dovrà corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per un pari periodo.		- 5 anni	+ 5 anni – 10 anni	+ 10 anni	Quadri	75	120	180	I Livello	60	90	150	II livello	45	75	120	III livello	30	60	90	IV livello	30	45	60	V livello	20	30	45	VI livello	15	20	30
	- 5 anni	+ 5 anni – 10 anni	+ 10 anni																														
Quadri	75	120	180																														
I Livello	60	90	150																														
II livello	45	75	120																														
III livello	30	60	90																														
IV livello	30	45	60																														
V livello	20	30	45																														
VI livello	15	20	30																														
TFR Art. 103 e 105	Sono escluse dalla della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR: i rimborsi spese; le somme a titolo di una tantum; i compensi di lavoro straordinario e festivo; l'indennità di preavviso e sostitutiva delle ferie; le indennità di trasferta e diarie a carattere non continuativo; prestazioni in natura; il premio aziendale, i premi per le polizze assicurative. I Co.co.pro. hanno diritto ad una quota pari al 5% dei compensi lordi percepiti. Il TFR deve essere corrisposto entro 60 gg. dalla cessazione del rapporto di lavoro. In caso di ritardo per motivi non																																

	imputabili al lavoratore, dalla scadenza dei 60 gg. sarà dovuto un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.
Decesso del dipendente Art. 104	In caso di decesso del dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso e il TFR saranno corrisposti ai sensi dell'art. 2122 c.c.
Rinvio alle leggi	Per quanto non previsto si rinvia alle disposizioni di legge
Quadri	<p>Lavoratori che in assoluta autonomia operativa e con capacità di indirizzare, coordinare e gestire il lavoro di altri dipendenti svolgano mansioni di completa responsabilità, oppure lavoratori che per competenze professionali e conoscenze acquisite siano in grado di garantire al processo economico dell'impresa sostanziali apporti, quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Investigatore munito di licenza - Quadri addetti ad attività di coordinamento

<i>Primo livello</i>	Lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale o con responsabilità di direzione esecutiva, quali: Capo Servizio - amministrativo - commerciale -- organizzativo/tecnico Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione
<i>Secondo Livello</i>	Lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi con funzioni di coordinamento e controllo, quali: Capo ufficio Contabile con mansioni di concerto Addetto alle investigazioni dopo 3 anni nel livello terzo Responsabile coordinamento servizi esterni Capo servizio tecnico guarda-fuochi Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione
<i>Terzo Livello</i>	Lavoratori che svolgono lavori di concetto o che comportano particolari conoscenze tecniche e adeguata esperienza, quali: Redattori rapporti informativi in autonomia Coordinatore servizi esterni Addetto alle investigazioni con compiti di compilazione/redazione documentazione procedurale Supervisore strutturale addetti controllo attività Capo reparto tecnico guarda-fuochi altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione
<i>Quarto Livello</i>	Lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e abilitati a lavori che richiedono conoscenze e capacità tecnico-pratiche, quali: Addetto alle investigazioni, (osservazioni e raccolta prove) Redattori rapporti informativi su schemi prestabiliti Impiegato amministrativo e contabile Addetto al servizio meccanografico Coordinatore dei capi servizio degli addetti servizio di controllo delle attività di intrattenimento e di spettacolo Capo turno guarda-fuochi Capo barca guarda-fuochi Capo squadra guarda-fuochi altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione
<i>Quinto Livello</i>	Lavoratori che eseguono lavori qualificati con normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico pratiche e, quali: Preparatore di commissioni e fatture Addetto ai servizi di segreteria con l'utilizzo di sistemi informatici Addetto alle indagini elementari: Addetti alle ispezioni ipotecarie e catastali ! addetto alle ricerche di informazioni e accesso in banche dati addetto al controllo di sistemi di sorveglianza e sicurezza con l'utilizzo di sistemi altamente tecnologici, che non contrastino specifiche normative di legge caposervizio addetti servizio di controllo delle attività di intrattenimento e di spettacolo Addetto all'attività di Safety Addetto alla prevenzione e di primo intervento antincendio - rischio alto - Guardia ai fuochi - Guardia ai fuochi imbarcato altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione
<i>Sesto livello</i>	Addetto ai servizi di segreteria elementari Operatore Gestione Flusso e Deflusso di persone e di materiali Addetto ai servizi di accoglienza Steward e Hostess Guardiana passiva, Osservatori, Monitoraggio area, Custodia, Uscieri (Portierato) Addetti alla viabilità e parcheggio sul suolo pubblico e/o privato Addetto ai servizi di allestimento strutture e/o aree, con adeguato inquadramento ed evidenziazione ai fini delle assicurazioni sugli infortuni sul lavoro (INAIL) Addetto ai servizi di assistenza alle strutture e/o aree Addetto ai servizi informazione-dissuasione -deterrenza Addetto ai servizi prevenzione emergenze attività Addetto servizio di controllo delle attività di intrattenimento e di spettacolo Controllo attestati d'ingresso Addetto alle attività tecnico-organizzative per la custodia, guardiana e rispetto delle regole per la fruizione di luoghi e strutture Addetto al controllo di sistemi di sorveglianza e sicurezza attraverso la semplice visione di TVCC e/o sistemi software elementari che non contrastino specifiche normative di legge Addetti a servizi esterni per disbrigo commissioni ordinarie Addetto alla prevenzione e di primo intervento antincendio-rischio medio e basso Addetto al servizio primo soccorso Sportellista addetto all'emissione di ricevute anche con utilizzo di apparecchiature informatiche e funzione di cassa Fattorino per attività sia interne che esterne all'azienda Guarda fuochi: Appartengono a questo livello i lavoratori di prima assunzione che non hanno mai svolto specifiche mansioni di guardia - fuoco; periodo di permanenza a questo livello è pari a diciotto mesi Addetto all'attività ausiliarie alle attività di cui al presente contratto altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione

TABELLA A