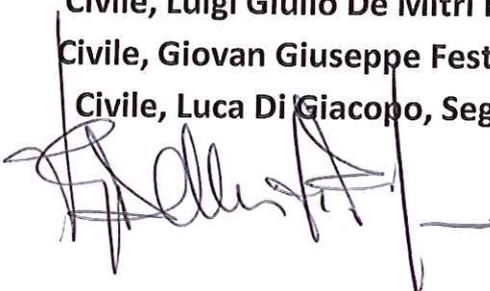


IL GIORNO 22 GENNAIO 2013

le parti

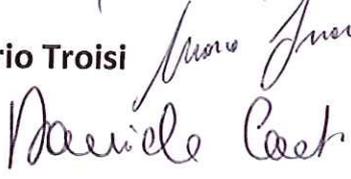

UGL Sicurezza Civile, Giancarlo Bergamo, Segretario generale UGL Terziario e Sicurezza Civile, Enrico Doddi, Segretario Nazionale UGL Terziario e Sicurezza Civile, Luigi Giulio De Mitri Pugno, Segretario Nazionale UGL Terziario e Sicurezza Civile, Giovan Giuseppe Festa, Vice Segretario Nazionale UGL Terziario e Sicurezza Civile, Luca Di Giacomo, Segretario Regionale del Lazio UGL Terziario e Sicurezza Civile.

e


ASSIV – Associazione Italiana Vigilanza, Gian Luca Neri

AGCI Servizi, Nicola Antonio Ascalone 

FEDERLAVORO E SERVIZI – Confcooperative, Mario Troisi 

LEGACOOP Servizi, Daniele Conti 


concordano la stipula della seguente

IPOTESI DI ACCORDO

per il rinnovo del CCNL per i dipendenti da istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari

INDICE

1) PARTE ECONOMICA	pag. 2
a. VACANZA CONTRATTUALE – UNA TANTUM	
b. AUMENTI RETRIBUTIVI	
2) CAMBIO APPALTO	pag. 4
3) CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	pag. 8
4) ORARIO DI LAVORO	pag. 12
5) SERVIZI FIDUCIARI	pag. 17

1) PARTE ECONOMICA

a. VACANZA CONTRATTUALE – UNA TANTUM

Le parti nel darsi vicendevolmente atto delle difficoltà che hanno determinato l'anomalo ritardo nel rinnovo del contratto, principalmente ascrivibili alla generale situazione di crisi, nella quale versa tuttora l'economia del Paese, e segnatamente del settore, congiuntamente riaffermano non di meno l'esigenza di garantire ai lavoratori, attraverso la sottoscrizione del presente accordo, una dinamica salariale congrua e compatibile.

In relazione a quanto sopra, a copertura del periodo di vacanza contrattuale (1 gennaio 2009 – 31 gennaio 2013), le parti concordano, che verrà corrisposta, a tutti i dipendenti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, una somma a titolo di una tantum del complessivo importo di Euro 450 da erogarsi con le seguenti modalità temporali:

Euro 150 - 1 febbraio 2013;

Euro 150 - 1 febbraio 2014;

Euro 150 - 1 febbraio 2015.

In caso di inizio del rapporto di lavoro, nel periodo tra il 31 dicembre 2008 e 31 gennaio 2013, l'importo di cui sopra sarà erogato nella misura di lordi Euro 9,4 per ogni mese di effettiva permanenza in servizio. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni si considereranno mese intero.

Gli importi per la una tantum di cui sopra non sono utili ai fini del computo di alcun istituto contrattuale o legale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Al lavoratore interessato ad un cambio di appalto che intervenga nel periodo di erogazione delle tranches dell'una tantum come innanzi determinate, l'eventuale importo residuo verrà liquidato dall'impresa cessante per intero, in una unica soluzione, all'atto della risoluzione del rapporto.

Le parti si danno altresì reciprocamente atto che con la corresponsione della suddetta somma, unitamente agli incrementi retributivi deliberati con il rinnovo del presente CCNL, hanno inteso dare una risposta alle aspettative dei lavoratori, adeguata e compatibile con la suddetta situazione di crisi.

L'una tantum di cui sopra, unitamente agli incrementi contrattuali concordati, assorbono sino a concorrenza somme eventualmente già erogate, a qualsiasi titolo, in relazione al periodo di vacanza contrattuale e al presente rinnovo.

Ai sensi e per gli effetti dell'applicazione della L. 3 aprile 2001 n. 142, previa approvazione degli organi statutariamente previsti, l'importo corrispondente alla una tantum potrà essere destinato agli strumenti propri della cooperazione.



b. AUMENTI SALARIALI

Euro 20 dall'1 febbraio 2013;

ulteriori Euro 20 dall'1 febbraio 2014;

ulteriori Euro 20 dall'1 febbraio 2015.

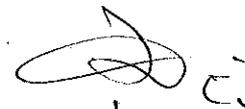
Importo conglobato da riferirsi al 4° livello:

Dal 1 febbraio 2013	Euro 1.218,88
Dal 1 febbraio 2014	Euro 1.238,88
Dal 1 febbraio 2015	Euro 1.258,88

Da riferirsi ad un dipendente inquadrato al IV livello. Da riparametrarsi per ulteriori livelli secondo i seguenti parametri convenzionali:

PARAMETRI	LIVELLI
270	QUADRO
220	1° LIVELLO
200	2° LIVELLO
168	3° LIVELLO
140	4° LIVELLO
132	5° LIVELLO
100	6° LIVELLO

Le parti, al fine di evitare gli effetti distorsivi derivanti dall'eccessivo prolungamento delle trattative di rinnovo, così come verificatosi in occasione del presente rinnovo e per garantire una adeguata continuità nella dinamica dei trattamenti salariali, concordano che gli Istituti erogheranno con decorrenza 1 marzo 2016, a tutti i dipendenti una copertura economica di Euro 20 mensili da riferirsi ad un dipendente inquadrato al IV livello, da riparametrarsi per ulteriori livelli secondo i parametri convenzionali di cui sotto, anche a titolo di acconto sui futuri aumenti contrattuali. Gli importi erogati a detto titolo, saranno assorbiti dai futuri incrementi retributivi.



2) CAMBIO DI APPALTO

Art. 25 Cambio di appalto e/o affidamento di servizio

Le parti stipulanti, rilevato:

- che il fenomeno dei cambi di appalto, frequentemente, comporta consistenti squilibri negli assetti organizzativi delle imprese esercenti attività di vigilanza privata, con possibili ricadute occupazionali sul personale dipendente, in ragione degli esuberi che conseguentemente possono determinarsi presso gli Istituti cessanti;
- che la salvaguardia occupazionale delle guardie giurate rientra negli obiettivi di cui all'art. 252 bis del R.D. 6 maggio 1940, n. 635 come modificato dal D.P.R. 153 del 4 agosto 2008;

al precipuo fine di mantenere i livelli di occupazione ed altresì di evitare la conseguente dispersione delle professionalità acquisite dalle guardie giurate, ritengono opportuno e necessario istituire una disciplina contrattuale cogente in materia di cambi di appalto dettando all'uopo termini e modalità di una specifica procedura in materia, secondo i criteri di cui ai successivi articoli.

Art.26 Condizioni per attivare la procedura

- In ogni caso di cessazione di appalto o affidamento di servizio (ex art. 115 TULPS) con subentro da parte di altro Istituto di Vigilanza nei medesimi servizi già oggetto dell' appalto stesso, l'Istituto uscente ove ne abbia interesse darà comunicazione, ove possibile almeno trenta giorni prima della cessazione dell' appalto, o diversamente con la massima tempestività, alle segreterie provinciali delle OOSS firmatarie, alle RSA/RSU alla Prefettura presso la quale ha sede legale l'Istituto di vigilanza uscente, alla Questura/e della/e provincia/e presso le quali il servizio/i viene/vengono svolti ed all'Istituto subentrante fornendo :
 1. l'elenco dei nominativi, livelli di inquadramento e anzianità lavorativa del personale già impiegato in via esclusiva o prevalente nell' appalto da più lungo tempo e comunque da non meno dei sei mesi precedenti a quello della comunicazione. Per i lavoratori a tempo determinato andrà specificata anche la data di scadenza del contratto.
 2. il codice fiscale dei lavoratori interessati;
 3. il monte ore di servizio previste dall'appalto;

Entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione di cui sopra, le segreterie territoriali delle OO.SS. delle federazioni nazionali firmatarie del presente contratto, potranno richiedere anche singolarmente un incontro per l'esame congiunto dei dati forniti nella comunicazione di cui sopra ed eventuali questioni ad essi relative. L'Istituto di vigilanza cessante darà seguito alla richiesta d'incontro entro il termine di 7 giorni dalla stessa e comunque prima della cessazione dell'appalto e/o affidamento dei servizi.

Art. 27 – Criteri per determinare l'impiego effettivo di personale sull'appalto/servizio ed il personale da coinvolgere per l'avvio della Procedura.

Per determinare l'effettiva consistenza numerica delle guardie giurate da impiegare

nell'appalto e/o servizio, il numero degli addetti dovrà calcolarsi adottando un coefficiente annuo di riferimento, qui indicato ai soli fini di gestione della presente procedura, di 48 ore settimanali comprensive delle ore di straordinario, per 48 settimane.

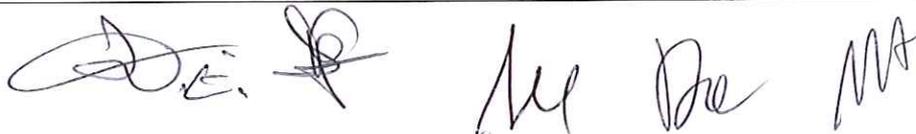
Art. 27 bis – Modalità di attuazione della Procedura

1. L'Istituto subentrante nell'appalto e/o nell'affidamento del servizio, procederà all'assunzione con passaggio diretto ed immediato, senza periodo di prova del personale precedentemente impiegato nel servizio nella misura determinata con il criterio di cui all'art.27 con decorrenza dal primo giorno successivo alla scadenza dell'appalto stesso fermo restando quanto previsto dall'art.68
2. Ove il nuovo appalto comporti l'impiego di un numero di unità lavorative inferiore rispetto a quello richiesto dalle precedenti condizioni contrattuali, l'Istituto subentrante procederà alle assunzioni nel limite numerico derivante dalle nuove condizioni contrattuali. In detti casi l'Istituto subentrante prima del passaggio promuoverà un incontro con l'Istituto uscente e le OOSS territoriali al fine di ricercare, nella eventualità di conseguenti esuberi, ogni possibile soluzione intesa al mantenimento dei livelli occupazionali.
3. Ai lavoratori assunti ai sensi del precedente comma 1, verrà garantito il trattamento economico e normativo stabilito dal CCNL e gli stessi saranno inquadrati ai livelli corrispondenti alla tipologia del servizio appaltato come disposti dall' art 31 del CCNL.
4. Ad essi verranno mantenute l'anzianità convenzionale e gli scatti di anzianità maturati nel precedente rapporto di lavoro, nel limite massimo del numero di scatti previsti dal CCNL, fermo restando che per il trattamento di fine rapporto si terrà conto esclusivamente dell' effettiva anzianità maturata presso l'Istituto subentrante.

L'Istituto subentrante potrà essere esentato in tutto o in parte dall' obbligo stabilito al precedente comma 1, qualora- nel corso degli ultimi 12 mesi abbia effettuato licenziamenti collettivi ai sensi della L.223/1991, con l'obbligo di precedenza di cui all'art. 8 della stessa legge.

-contesti la congruità del numero dei lavoratori indicati per il passaggio, rispetto al coefficiente convenzionale di 48 ore settimanali così come definito all'art. 27.

L'Istituto dovrà a tal fine promuovere entro e non oltre 5 giorni dal ricevimento della comunicazione di cui all' art. 26 un incontro presso la Direzione Territoriale del Lavoro, o in sede sindacale, anche negli ambiti previsti dal presente CCNL, con l'Istituto cessante, le OO.SS. Territoriali, ed i lavoratori interessati al passaggio, dimostrando in tale sede le ragioni della sua eventuale esenzione



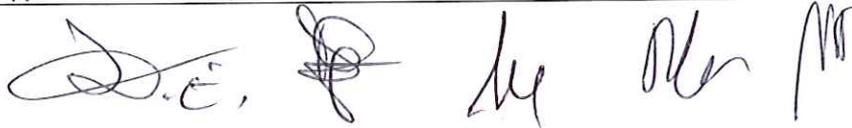
In detti casi le parti si adopereranno per ricercare soluzioni alternative al licenziamento delle unità escluse o non ricomprese nel passaggio.

Gli esiti dell'incontro verranno verbalizzati unitamente alle dichiarazioni delle parti e le intese eventualmente raggiunte con i lavoratori interessati verranno formalizzate in apposito verbale redatto ai sensi e per gli effetti dell'art. 411 c.p.c.

6. Il mancato adempimento, da parte dell' Istituto che cessa nell'appalto, degli incumbenti di cui al precedente Articolo 26 esimerà l'Istituto subentrante da ogni obbligo nei confronti dei lavoratori precedentemente impiegati nell'appalto, i cui rapporti di lavoro resteranno in essere con l'Istituto uscente.
7. L'omessa attivazione dell'incontro di cui al Punto 6 comma 2 del presente articolo da parte dell'Istituto subentrante o il mancato assolvimento dell'onere ivi previsto comporterà per esso l'obbligo di assunzione di tutte le unità indicate per il passaggio.
8. Qualora l'Istituto subentrante sia costituito in forma cooperativa, il lavoratore dipendente passato avrà facoltà di formulare successiva richiesta di adesione in qualità di socio, cui verrà comunque garantito un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal presente CCNL;
9. La disciplina di cui al presente articolo deve intendersi vincolante sia per i lavoratori sia per tutti gli Istituti di vigilanza, ivi compresi quelli che acquisiscano gli appalti e/o affidamenti di servizi tramite soggetti intermediari nonché quelli strutturati in forma di cooperativa, tenuti tutti all'applicazione del CCNL, sia in quanto aderenti alle Associazioni di categoria firmatarie del Contratto, sia per tacita adesione. Pertanto i lavoratori interessati, in favore dei quali la disciplina stessa è istituita, hanno diritto di esigere l'osservanza delle relative norme ed hanno titolo di promuovere in sede giudiziale le opportune azioni per la tutela dei diritti ivi derivanti, occorrendo anche mediante azione costitutiva ex art.2932 c.c.

NOTA A VERBALE

Le parti si danno reciprocamente atto che, integrando la disciplina di cui al presente articolo il presupposto richiesto dal D.L. 31.12.2007 n. 248 dell'invarianza del trattamento economico complessivo in favore dei lavoratori e stante la cogenza della disciplina stessa per tutte le parti tenute all'applicazione del CCNL, le risoluzioni dei rapporti di lavoro operate in ragione dei cambi di appalto, sia per la loro consensualità, sia a mente della predetta disposizione di legge, sono in ogni caso escluse dall' applicazione delle disposizioni dell' art 24 della legge 223 del luglio 1991,



e successive modificazioni, in materia di licenziamenti collettivi.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti, a mezzo della disciplina di cui ai precedenti articoli, hanno inteso regolamentare in maniera vincolante la materia dei cambi d'appalto e /o riaffidamento dei servizi di vigilanza resi a favore dei terzi, anche quando detti servizi siano affidati, con qualsiasi modalità, agli istituti di vigilanza privata per il tramite di società di intermediazione. A tal fine le parti si impegnano a sollecitare, sia a livello nazionale che territoriale, l'inserimento nei bandi di gara degli appalti pubblici e privati, anche quando detti servizi siano affidati e o commissionati con qualsiasi modalità da società di intermediazione, di clausole che prevedano l'applicazione della disciplina suddetta mediante il coinvolgimento delle parti istituzionali competenti per quanto di loro spettanza (Ministero, Prefetture e D.T.L.) acchè nei bandi di gara venga ribadito che il mancato rispetto delle procedure previste in materia di cambi di appalto e degli accordi discendenti, sarà considerato mancata applicazione del CCNL stesso, con le relative conseguenze anche in ordine al rilascio delle certificazioni dell' EBiNVIP.

3) CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

TITOLO V - Classificazione del Personale

Art. 31- Classificazione

RUOLO DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO

In relazione alle peculiarità e caratteristiche degli Istituti di vigilanza privata, i lavoratori sono classificati nei due seguenti ruoli:

RUOLO DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO

Quadri

Dipendenti amministrativi con delega di autonoma iniziativa, decisione e discrezionalità di poteri

Primo livello super

Responsabili servizi amministrativi, Segretari generali di direzione, Ispettori amministrativi provinciali.

Primo livello

Capi uffici: Personale, Cassa, Contabilità, Centro meccanografico, Esazione e/o Produzione, Cassieri principali.

Secondo livello

Contabili con mansioni di concetto, Primanotisti di contabilità, Segretari di concetto, Programmatori E.D.P., Corrispondenti di concetto, Consegnatari di magazzino con responsabilità amministrativa.

Terzo livello super

Interpreti e traduttori.

Terzo livello

Contabili, Addetti all'ufficio personale, commerciale e statistico, Stenodattilografi, Fatturisti, Archivisti, Operatori EDP.

Quarto livello super

Impiegati e/o contabili d'ordine che operino anche con l'ausilio di terminali.

Quarto livello

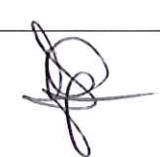
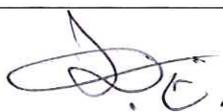
Addetti all'inserimento dati informativi, Centralinisti con mansioni complementari di Segreteria.

Quinto livello

Dattilografi, Centralinisti, Addetti al magazzino.

Sesto livello

Fattorini, Uscieri.



RUOLO DEL PERSONALE TECNICO-OPERATIVO

Ritenuta l'opportunità di realizzare un assetto del sistema di classificazione del personale del ruolo tecnico-operativo che, in coerenza con le peculiari caratteristiche dell'attività di vigilanza consenta una puntuale individuazione dei ruoli, mansioni e funzioni della guardia particolare giurata, le Parti convengono quanto segue:

la classificazione del personale tecnico-operativo, fatto salvo il principio della polifunzionalità del ruolo della guardia particolare giurata nell'ambito di tutti i servizi costituenti attività di vigilanza cui l'abilita il relativo decreto di nomina, è articolata in 2 distinte aree professionali, in ciascuna delle quali i livelli di inquadramento vengono stabiliti sulla base delle varie professionalità e delle effettive specifiche mansioni.

Quadro

Sono ricompresi i lavoratori tecnici operativi con delega di autonoma iniziativa, decisione e discrezionalità di poteri

AREA 1

I livello

Sono ricompresi i lavoratori che, comunque denominati, siano 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.

II livello

Sono ricompresi i lavoratori che, comunque denominati, 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

III Livello

Sono ricompresi i lavoratori che, comunque denominati, oltre alle attività indicate dall'art.3DM 10 dicembre 2010 n 269, secondo il principio della polifunzionalità svolgono con autonomia operativa prevalentemente compiti di direzione, 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.

IV Livello

Sono ricompresi i lavoratori, comunque denominati, che svolgono le attività indicate nell'art. 3 DM 10 dicembre 2010, n. 269 quali, a titolo esemplificativo:

- operatore di centrale operativa tipologia b e C allegato E DM 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 antitaccheggio: servizio svolto mediante la sorveglianza di beni esposti alla pubblica fede, nell'ambito della distribuzione commerciale, finalizzata a prevenire reati il 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 la ggche svolge attività di contazione e trattamento del denaro.

5 livello

Sono ricompresi i lavoratori, comunque denominati, che svolgono le attività indicate nell'art. 3 DM 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.

6 livello

Sono ricompresi i lavoratori, comunque denominati, che svolgono le attività indicate nell'art. 3 DM 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.

I periodi di lavoro svolti con contratto a tempo determinato, in caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, saranno utili per i passaggi di livello previsti dal presente articolo.

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

Ferma restando la classificazione del personale sopra indicata, ai lavoratori inquadrati nel 6°, 5° e 4° livello che svolgono compiti di:

- 1) addetto al coordinamento e controllo di unità operative che impieghino fino a 30 guardie giurate anche presso i siti aeroportuali;

- 2) operatore di centrale di tipologia B e C allegato E - DM 269/2010;
- 3) addetto a servizi di controllo radiogeno presso i siti aeroportuali;
- 4) responsabile del servizio e/o caposcorta (già capo macchina) nell'attività di trasporto e scorta valori,

competete una indennità giornaliera di funzione operativa nelle misure indicate nella allegata tabella B:

- 1) Euro 3,00;
- 2) Euro 4,50;
- 3) Euro 2,00;
- 4) Euro 2,50.

Le suddette indennità assorbono, fino a concorrenza, ogni eventuale analogo trattamento già in atto e non concorrono a costituire base di computo degli istituti legali e contrattuali, ivi compreso il T.F.R. essendone già stata considerata l'incidenza nella loro quantificazione.

Norma transitoria

Le parti si danno reciprocamente atto che gli inquadramenti del personale in essere alla data di entrata in vigore del presente contratto, ancorché non conformi ai sopra indicati criteri di classificazione, restano fermi, se di miglior favore, ai soli fini economici.

Rispetto a detti inquadramenti, le differenze tra il precedente trattamento economico del personale già inquadrato, secondo il precedente sistema classificatorio e quelli previsti dal presente contratto per i livelli di inquadramento stabiliti dal nuovo sistema, restano acquisite quali trattamenti ad personam non assorbibili che assorbono per intero anche le indennità di cui sopra alla tabella B.

Art. 32 - Mutamenti di mansioni

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni inerenti allivelloassegnatogli all'atto dell'assunzione o a quello successivamente attribuitogli.

In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.

Il lavoratore promosso ad un livello superiore ha diritto alla retribuzione relativa al nuovo livello, oltre agli importi in cifra delle maggiorazioni derivanti da eventuali scatti di anzianità già maturati. Il ricalcolo di tali scatti avverrà con le norme di cui al successivo art. 111.

Ove il dipendente all'atto della promozione percepisca una retribuzione di fatto superiore al trattamento economico previsto per il nuovo livello, conserverà la relativa eccedenza come assegno "ad personam", avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie.

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

Trascorso un periodo di tre mesi continuativi nel disimpegno di mansioni proprie di un livello superiore, al dipendente sarà attribuita a tutti gli effetti il livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, ferie, chiamata e richiamo alle armi e per ogni altro caso di conservazione del posto

4) ORARIO DI LAVORO

TITOLO VIII - ORARIO DI LAVORO
<p style="text-align: center;">Art. 71 - Norme generali</p> <p>Il presente titolo disciplina in maniera organica ed unitaria l'organizzazione e la gestione dell'orario di lavoro dei dipendenti dagli Istituti di vigilanza del Ruolo tecnico Operativo delle Guardie Particolari Giurate.</p> <p>Agli effetti del presente Contratto è considerato lavoro normale quello diurno e notturno, sia feriale che festivo o domenicale, prestato in turni regolari di servizio dal personale del ruolo tecnico operativo; pertanto la regolamentazione di cui al presente CCNL in materia di orario di lavoro si applica anche ai lavoratori notturni.</p> <p>Le parti stante il ruolo ricoperto dalla Vigilanza Privata quale attività ausiliaria di prevenzione, sicurezza per la tutela del patrimonio pubblico e privato, con le conseguenti necessità di assicurare servizi caratterizzati da straordinarietà non programmabili, al fine di evitare pericoli e o danni ai beni da vigilare convengono quanto segue:</p> <p>a) Orario di lavoro settimanale Fermo restando quanto previsto dal R.D.L. del 15 Marzo 1923 n. 692 e dalla Tabella approvata con R.D. 6 Dicembre 1923, n. 2657, la prestazione lavorativa si effettua secondo i sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro di cui agli articoli successivi, previo eventuale confronto a livello locale, finalizzato al raggiungimento di intese relative alla scelta del sistema stesso. Aifini contrattuali l'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali</p> <p>b) Durata massima dell'orario di lavoro comprensivo del lavoro straordinario. Tenuto conto delle obiettive necessità di organizzare i turni di lavoro in maniera da garantire la continuità nei servizi di tutela del patrimonio pubblico e privato affidato agli Istituti di Vigilanza, la durata massima dell'orario di lavoro, comprese le ore di straordinario, non potrà superare le 48 ore ogni periodo di sette giorni, calcolate come media, riferita ad un periodo di mesi 12, decorrenti dal 1° Gennaio di ogni anno di applicazione del presente contratto, fermo restando quanto previsto in materia di banca delle ore (artt. 81, 82)- Per il personale assunto durante l'anno il periodo di riferimento sarà riparametrato in relazione ai mesi di effettivo servizio.</p> <p>c) Il lavoratore del turno smontante non può lasciare il posto di lavoro senza prima aver avuto la sostituzione del lavoratore del turno montante, che dovrà avvenire entro due ore e mezzo dal termine del turno assegnato ferma restando la competenza delle quote orarie stabilite dall'art. 115, con la maggiorazione per il lavoro straordinario. In tal caso il lavoratore avvertirà l'Istituto che provvederà alla sostituzione nei tempi tecnici necessari. A livello territoriale le parti potranno concordare diverse modalità in relazione alla specificità del territorio.</p>
<p style="text-align: center;">Art. 72 – Riposo giornaliero</p> <p>Il lavoratore ha diritto a 11 ore consecutive di riposo ogni 24 ore.</p> <p>Al fine di non esporre beni pubblici e privati oggetto di vigilanza a gravi rischi e comunque con esclusione della turnazione ordinaria, al lavoratore potranno essere assegnati per un numero di volte non superiore a 12 nel corso dell'anno solare, riposi giornalieri di durata non inferiore a 9 ore consecutive ogni 24 ore, non più di tre volte al mese pro capite.</p> <p>In tal caso le ore mancanti al raggiungimento del limite di ore 11 di riposo non godute</p>





nell'arco delle 24 ore dovranno essere obbligatoriamente recuperate entro i sessanta giorni successivi.

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

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

Art. 73 - Riposo settimanale

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

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

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

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

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

Art. 74 - Pause

Come articolo 74 -- CCNL 2004-2008 con esclusione ai riferimenti normativi

Art. 75 - Ciclo continuo

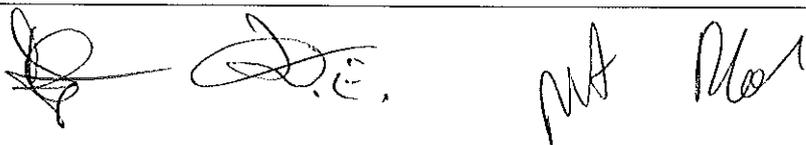
In relazione al primo comma del precedente art. 71, per l'attività prestata nelle giornate domenicali o in orario notturno, salvo quanto previsto dall'art. 108, nessuna particolare maggiorazione competerà al dipendente, giacché tale attività espletata ordinariamente nel ciclo continuo, caratteristico del servizio di vigilanza, trova la sua particolare remunerazione nella determinazione complessiva del trattamento economico e normativo previsto dal presente Contratto.

Infatti nei vari rinnovi contrattuali che si sono susseguiti è stato all'uopo realizzato anche una riduzione dell'orario di lavoro in favore dei dipendenti del ruolo tecnico operativo, oltre ad un costante incremento delle indennità speciali, con progressivo aumento del numero dei riposi settimanali, passati dai 52 originari, come derivanti dal sistema del 6+1, ai 61 del sistema 5+1 cui si sono aggiunte 7 giornate di permessi retribuiti, con ulteriore riduzione dell'orario di lavoro, su base annua, determinato dall'attribuzione dei 4 permessi aggiuntivi.

Art. 76 - Sistema 5+1

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

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



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

I permessi di conguaglio sono commisurati ad un anno intero di servizio prestato e nei casi di inizio o di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno determinati in proporzione ai mesi interi di servizio prestato.

Il godimento dei permessi di conguaglio e dei giorni di riposo derivanti dal sistema 5+1, di cui al presente articolo, non comporta alcuna variazione della retribuzione.

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

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

Il sistema 5+1, con i relativi permessi di conguaglio, decadrà se l'orario di lavoro settimanale sarà ridotto con provvedimenti legislativi o di altra natura al di sotto dei limiti previsti dal Contratto.

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

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

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

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

Art. 77 - Sistema 6 + 1 + 1

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

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

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

Nel caso di esigenze organizzative, dettate da eventi particolari e comunque con esclusione della turnazione ordinaria, ovevi fosse la necessità di non poter usufruire, nella turnazione, del giorno di permesso di cui al comma precedente il riposo settimanale, stante la distribuzione dell'orario del presente articolo, potrà, senza



compensi o maggiorazione alcuna, fatto salvo quanto previsto dall'art. 81, cadere all'ottavo giorno purchè per ogni periodo di 28 giorni vengano usufruiti 4 giorni di riposo.

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

Art. 78 - Flessibilità

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

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

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

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

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

Restano ferme diverse forme di flessibilità già contrattate.

In caso di turni in orario ordinario non continuativo il servizio non dovrà di norma essere frazionato in più di due turni nell'arco dell'intera giornata lavorativa.

Art. 79 - Straordinario

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

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

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

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

Art. 80 - Informazioni sul lavoro straordinario

A richiesta delle strutture sindacali aziendali, gli Istituti di Vigilanza forniranno alle stesse, assistite dalle Organizzazioni Sindacali Territoriali e nel rispetto della legge n.675/96, di norma semestralmente, informazioni globali sulla effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario.

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



Art. 81 - Banche delle ore

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

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

Le predette prestazioni non si computano ai fini della media di cui al precedente art 71 lettera b.

Tali prestazioni verranno convertite in permessi accantonati in uno speciale conto individuale dal quale il lavoratore attingerà per fruire di riposi giornalieri compensativi, da godersi entro e non oltre il periodo di riferimento (1 gennaio-31 Dicembre) di cui all'art. 71, fatti salvi i periodi di esclusione. Oltre al recupero il lavoratore avrà diritto ad una maggiorazione del 5% delle quote orarie della normale retribuzione di cui all'art.105; i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente per usufruire dei permessi compensativi non dovranno superare la percentuale del 5% dell'organico, escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi, quelli dal 10 Dicembre al 10 Gennaio a quelli dal 15 Luglio al 15 Settembre.

La richiesta di usufruire dei permessi per le ore maturate e accantonate nella banca delle ore dovrà avvenire in forma scritta almeno 15 giorni prima della fruizione; ai fini del diritto di precedenza fa fede la data e l'ora di arrivo della richiesta alla sede dell'istituto.

Art. 82 - Permessi non fruiti

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

Art. 83 - Orario di lavoro del ruolo Amministrativo

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

fr

5) SERVIZI FIDUCIARI

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

Qui di seguito, nelle more di una puntuale stesura del testo contrattuale, si riportano i punti salienti:

- a. 13 mensilità anno; 40h/settimana;
- b. Divisore 173;
- c. 5/6 giorni settimana;
- d. Ente bilaterale;
- e. Assistenza sanitaria integrativa (12 Euro/mese);
- f. Definizione delle regole di migrazione contrattuale con ad personam assorbibili;
- g. PARTE ECONOMICA:

Importo conglobato da riferirsi al 4° livello:

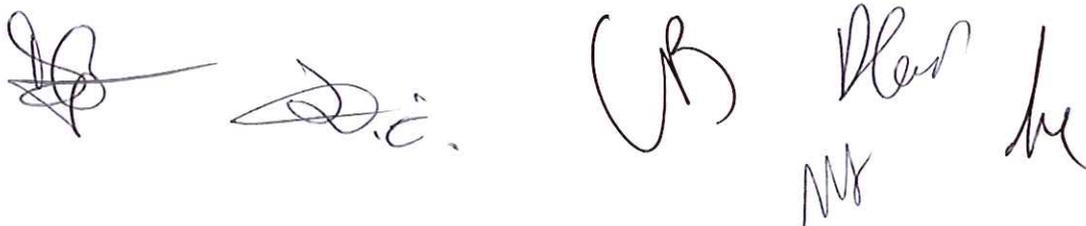
Dal 1 febbraio 2013	Euro 870
Dal 1 febbraio 2014	Euro 890
Dal 1 febbraio 2015	Euro 930

Da riferirsi ad un dipendente inquadrato al IV livello. Da riparametrarsi per ulteriori livelli secondo i seguenti parametri convenzionali:

PARAMETRI	LIVELLI
270	QUADRO
220	1° LIVELLO
200	2° LIVELLO
168	3° LIVELLO
140	4° LIVELLO
132	5° LIVELLO
120	6° LIVELLO

Le parti, al fine di evitare gli effetti distorsivi derivanti dall'eccessivo prolungamento delle trattative di rinnovo e per garantire una adeguata continuità nella dinamica dei trattamenti salariali, concordano che le imprese erogheranno con decorrenza 1 marzo 2016, a tutti i dipendenti una copertura economica di **Euro 20 mensili** anche a titolo di acconto sui futuri aumenti contrattuali. Gli importi erogati a detto titolo, saranno assorbiti dai futuri incrementi retributivi.

Le parti si danno reciprocamente atto che la presente disciplina contrattuale così come introdotta in sede di prima istituzione risente dell'esigenza di favorire l'emersione dello specifico settore, fatto salvo il comune intendimento di concordare, le opportune rivalutazioni in sede di prossimi rinnovi contrattuali.



h. CLASSIFICAZIONE

TITOLO III
Art. 6 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE
<p>RUOLO DEL PERSONALE TECNICO OPERATIVO</p> <p>Livello 6: (livello di ingresso) Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni ricomprese nel 4° per i primi 12 mesi di servizio effettivamente prestato;</p> <p>Livello 5: Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni ricomprese nel 4° dal 13° al 24° mese di servizio effettivamente prestato;</p> <p>Livello 4: (Operatori) Appartengono a questo livello i 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.</p> <p>A titolo esemplificativo e non esaustivo:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Addetto all'attività per la custodia, la sorveglianza e la fruizione di siti ed immobili;2) Addetto all'attività di gestione degli incassi e di riscossione delle contravvenzioni in genere e bollette;3) Addetto all'attività di controllo degli accessi, regolazione del flusso di persone e merci;4) Addetto all'assistenza, al controllo ed alle attività di safety in occasione di manifestazioni ed eventi;5) Addetto ad attività ausiliarie alla viabilità e fruizione dei parcheggi.6) Addetto all'attività di prevenzione e di primo intervento antincendio;7) Addetto alle attività tecnico-organizzativi per la custodia, la sorveglianza e la regolazione della fruizione dei siti ed immobili;8) Addetto all'attività di reception , attività di gestione centralini telefonici, attività di front desk, gestione della corrispondenza, immissione dati;9) Referente tecnico-operativo per i rapporti con il committente. <p>Livello 3 - (coordinatori) Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono in condizioni di autonomia esecutiva mansioni di gestione e coordinamento di personale oltre 50 unità.</p> <p>- Addetto adibito al coordinamento</p> <p>Livello 2 - (responsabili) Appartengono a questo livello i 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. Appartengono a questo livello operatori con coordinamento e supporto che svolgono attività tecniche e amministrative caratterizzate da autonomia operativa.</p>

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Responsabile supervisore/ispettore di area e o territorio con più di 50 addetti;
- Responsabile alla predisposizione di gestione delle turnazioni di servizio

Livello 1 – (direzione e controllo)

**TITOLO IV
Rapporto di Lavoro**

Art. 7 - Assunzione

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto nel quale dovrà essere specificato:

- a) data di effettivo inizio della prestazione lavorativa;
- b) durata del periodo di prova;
- c) livello, qualifica, retribuzione CCNL applicato;
- d) località di lavoro.

All'atto dell'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare al datore di lavoro, i seguenti documenti:

- 1) carta d'identità o documento equipollente;
- 2) titolo di studio (fotocopia autenticata);
- 3) eventuale diploma o attestato di partecipazione a corsi di addestramento specifici frequentati;
- 4) codice fiscale;
- 5) certificato attestante l'assenza di carichi penali pendenti, casellario giudiziale con assenza di condanne per reati incompatibili con il requisito della buona condotta e con la particolarità dello svolgimento di mansioni nell'ambito dei servizi fiduciari, salvo la riabilitazione.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare, all'atto dell'assunzione, la presenza / assenza di contemporaneo ulteriore rapporto di lavoro in essere, la residenza ed il domicilio ed a notificarne i successivi mutamenti; egli ha altresì l'obbligo di consegnare, se capofamiglia, lo stato di famiglia ed ogni altro documento necessario per beneficiare degli assegni familiari.

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

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

Divisa (indumenti di lavoro)

Qualora l'azienda fornisca al lavoratore indumenti di lavoro a questi ha l'obbligo d'indossarli e restituirli all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro. Il lavoratore è tenuto in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro alla restituzione della divisa,; in caso contrario il costo della divisa, nella misura predeterminata nella lettera d'assunzione, sarà posto a carico del lavoratore.

Art. - Periodo di prova

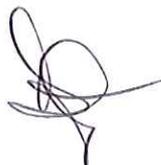
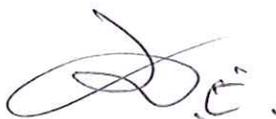
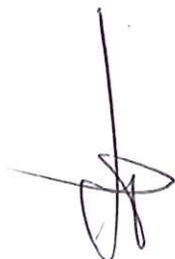
La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

- a) personale inquadrato nel Primo e Secondo livello: 90 giorni di lavoro effettivamente prestato;
- b) personale inquadrato negli altri livelli: 60 giorni di effettivamente prestato.

Al lavoratore in prova dovrà essere corrisposta la retribuzione per la qualifica assegnata.

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

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento dall'una e dall'altra parte senza obbligo di preavviso, e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie.
Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato disdetta per iscritto, l'assunzione del lavoratore si intenderà automaticamente confermata e il servizio prestato in tale periodo sarà computato a tutti gli effetti contrattuali.



APPENDICE ALL'INTESA

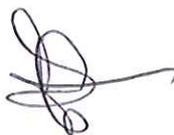
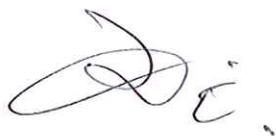
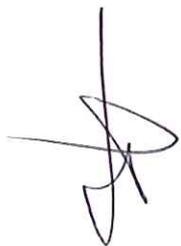
22 gennaio 2013

Cassa Assistenza Sanitaria Quadri "Quas"

A favore dei Quadri compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è prevista la loro iscrizione al Quas. Il contributo obbligatorio a favore del Quas è fissato nella misura di 406,00 euro annue (contributo è ripartito nella seguente modalità: 350 euro a carico del datore di lavoro e 56 euro a carico del lavoratore).

Verifica di medio periodo

Le parti preso atto dell'impossibilità di incrementare le indennità di cui all'articolo 108 e gli scatti di anzianità, data la situazione di difficoltà in cui versa il settore, convengono di incontrarsi entro sei mesi dalla stipula del ccnl, per valutare l'esistenza di condizioni congiunturali che consentono un adeguamento del valore di detti Istituti contrattuali.



INTERPRETAZIONE ART. 27 BIS – COMMA 3

Le parti con riferimento a quanto previsto all'art. 27 bis, comma 3, convengono che il trattamento economico e normativo garantito è comprensivo anche dei trattamenti ad personam non assorbibili di cui all'art. 31, ultimo comma del CCNL firmato in data 22 gennaio 2013.