

SINTESI CCNL ISTITUTI VIGILANZA PRIVATA UNIMPRESA – UNIAP- CONF.A.I.L.

Dicembre 2021

ESTREMI E PARTI STIPULANTI			
	Data di stipula	Decorrenza	Scadenza
CCNL	17 Dicembre 2021	01 Gennaio 2022	31 Dicembre 2024
	Parti stipulanti		
	UNIMPRESA; UNIMPRESA; UNIAP-CONF.A.I.L.; CONF.A.I.L. – F.I.A.P.I.C.		
Campo di applicazione	Il c.c.n.l. si applica ai dipendenti fra gli istituti, le imprese, i Consorzi e le Cooperative in qualunque forma costituiti, che svolgono attività di Vigilanza Privata, così come indicato nel D.M. n. 269/2010 e/o servizi fiduciari ed il relativo personale dipendente.		

DATI RETRIBUTIVI

Trattamento Economico del Personale del Ruolo Tecnico Operativo ed Amministrativi – Retribuzione Normale

Livello	Paga conglobata al 31/12/2021	Aumento al 01/01/2022 in €	Paga conglobata dal 01/01/2022	Aumento al 01/01/2023 in €	Paga conglobata dal 01/01/2023	Aumento al 01/01/2024 in €	Paga conglobata dal 01/01/2024	Totale aumenti nei 3 anni in €
Q	1.914,03	29,10	1.943,13	29,10	1.972,23	29,10	2.001,33	87,30
1°	1.662,61	23,71	1.686,32	23,71	1.710,03	23,71	1.733,74	71,13
2°	1.560,38	21,56	1.581,94	21,56	1.603,50	21,56	1.625,06	64,68
3°	1.399,31	18,11	1.417,42	18,11	1.435,53	18,11	1.453,64	54,33
4°	1.258,88	15,10	1.273,98	15,10	1.289,08	15,10	1.304,18	45,30
5°	1.195,87	14,22	1.210,09	14,22	1.224,31	14,22	1.238,53	42,66
6°	1.058,06	10,78	1.068,84	10,78	1.079,62	10,78	1.090,40	32,34

Trattamento Economico del Personale Servizi Fiduciari – Retribuzione Normale

Livello	Paga conglobata al 31/12/2021	Aumento al 01/01/2022 in €	Paga conglobata dal 01/01/2022	Aumento al 01/01/2023 in €	Paga conglobata dal 01/01/2023	Aumento al 01/01/2024 in €	Paga conglobata dal 01/01/2024
A	1.461,42	17,53	1.478,95	17,53	1.496,48	17,53	1.514,01
B	1.328,57	15,94	1.344,51	15,94	1.360,45	15,94	1.376,39
C	1.116,00	13,38	1.129,38	13,38	1.142,76	13,38	1.156,14
D	930,00	11,16	941,16	11,16	952,32	11,16	963,48
E	876,86	10,52	887,38	10,52	897,90	10,52	908,42
F	797,14	9,56	806,70	9,56	816,26	9,56	825,82

I divisori convenzionali mensili vengono stabiliti in 173 per la determinazione della retribuzione oraria e 22 o 26 per la determinazione della retribuzione giornaliera.

DATI RETRIBUTIVI																											
Elementi retributivi	<p>Personale del Ruolo Tecnico Operativo ed Amministrativi Per normale retribuzione si intende a tutti gli effetti quella costituita dai seguenti elementi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. salario unico nazionale (paga base tabellare conglobata); 2. eventuali terzi elementi di cui al successivo; 3. eventuali scatti di anzianità. <p>La quota giornaliera della retribuzione mensile normale e di quella di fatto, si ottiene dividendo convenzionalmente la retribuzione stessa per 26. La quota oraria della retribuzione mensile normale e di quella di fatto, si ottiene dividendo convenzionalmente la retribuzione stessa per 173.</p> <p>Terzi Elementi Retributivi I terzi elementi o gli elementi aggiuntivi aventi la stessa natura, ove esistenti, e fino ad un massimo di 20,66 Euro sono trasformati in assegno ad personam. L'assegno ad personam di cui sopra concorre a formare la normale retribuzione</p>																										
Scatti di anzianità	<p>Personale Servizi Fiduciari Per normale retribuzione si intende a tutti gli effetti quella costituita dai seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - paga base tabellare conglobata; - eventuali scatti di anzianità. <p>Personale del Ruolo Tecnico Operativo ed Amministrativi A decorrere dal 1° gennaio 2019 gli importi degli scatti restano fissati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento nelle seguenti misure:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Livello</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Quadri</td> <td>Euro 31,30</td> </tr> <tr> <td>1° Livello</td> <td>Euro 26,12</td> </tr> <tr> <td>2° livello</td> <td>Euro 23,83</td> </tr> <tr> <td>3° livello</td> <td>Euro 22,46</td> </tr> <tr> <td>4° livello</td> <td>Euro 21,13</td> </tr> <tr> <td>5° livello</td> <td>Euro 20,52</td> </tr> <tr> <td>6° livello</td> <td>Euro 19,66</td> </tr> </tbody> </table> <p>L'importo degli scatti viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità. Nel caso di passaggio di livello, il lavoratore manterrà l'importo in cifra fissa degli scatti pregressi già maturati nel precedente livello fino alla maturazione del nuovo scatto.</p> <p>Personale Servizi Fiduciari Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, al personale addetto ai servizi fiduciari, spettano un numero di sei scatti triennali, per ciascun livello di inquadramento nelle seguenti misure:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Livelli</th> <th>Euro</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>15</td> </tr> </tbody> </table> <p>In occasione del nuovo scatto, l'importo degli scatti già maturati è ricalcolato in base ai valori indicati nel comma precedente senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati nel periodo pregresso. L'importo degli scatti determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità. Nel caso di passaggio di livello, il lavoratore manterrà l'importo in cifra fissa degli scatti pregressi già maturati nel precedente livello fino alla maturazione del nuovo scatto.</p>	Livello		Quadri	Euro 31,30	1° Livello	Euro 26,12	2° livello	Euro 23,83	3° livello	Euro 22,46	4° livello	Euro 21,13	5° livello	Euro 20,52	6° livello	Euro 19,66	Livelli	Euro	A	21	B	19	C	17	D	15
Livello																											
Quadri	Euro 31,30																										
1° Livello	Euro 26,12																										
2° livello	Euro 23,83																										
3° livello	Euro 22,46																										
4° livello	Euro 21,13																										
5° livello	Euro 20,52																										
6° livello	Euro 19,66																										
Livelli	Euro																										
A	21																										
B	19																										
C	17																										
D	15																										
Mensilità aggiuntive	<p>Personale del Ruolo Tecnico Operativo ed Amministrativi Ogni anno, entro il 20 dicembre ai lavoratori deve essere corrisposto al lavoratore un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione, oltre le altre indennità. Ogni anno, entro il 15 luglio, deve essere corrisposto al lavoratore un importo pari ad una mensilità della normale</p>																										

	<p>Personale Servizi Fiduciari Il lavoratore ha diritto a 11 ore consecutive di riposo ogni 24 ore. In relazione alle esigenze tecniche proprie del settore si conviene che, con esclusione della turnazione ordinaria, al lavoratore potranno essere assegnati per un numero di volte non superiore a 12 nel corso dell'anno solare, riposi giornalieri di durata non inferiore a 9 ore consecutive ogni 24 ore, non più di tre volte al mese pro capite. In tal caso le ore mancanti al raggiungimento del limite di ore 11 di riposo non godute nell'arco delle 24 ore dovranno essere obbligatoriamente recuperate entro i trenta giorni successivi. Qualora il recupero di dette ore avvenga dopo i trenta giorni successivi, dovrà essere corrisposta un'indennità pari al 15% della quota oraria della normale retribuzione. A livello territoriale le parti potranno concordare diverse modalità in relazione alla specificità del territorio.</p> <p>Riposo Settimanale Il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo settimanale che può anche non decorrere dalle ore 24 ai sensi degli artt. 3 e 16 della L. 22 febbraio 1934 n. 370, fermo restando che tale riposo non assorbe quello giornaliero di cui al precedente articolo. Per il personale operativo, potrà cadere, in un giorno diverso dalla domenica. In relazione alle esigenze tecniche proprie del settore si conviene che il personale può essere chiamato per esigenze di servizio a prestare la propria opera nei giorni di riposo settimanale e che, il periodo di riposo di 24 ore consecutive da cumulare con il riposo giornaliero di 11 ore, possa essere ridotto. Fermo restando quanto previsto in materia di riposo giornaliero, il dipendente chiamato a prestare la propria opera nel giorno di riposo settimanale avrà diritto oltre al recupero delle giornata di riposo, ad un compenso pari al 10% della quota giornaliera della normale retribuzione. Qualora il recupero di cui sopra avvenga dopo sette giorni consecutivi di effettivo lavoro, in sostituzione dell'indennità di cui al comma precedente, verrà corrisposto una somma anche a titolo di risarcimento danni pari al 15% della normale retribuzione giornaliera.</p> <p>Permessi Annuali Le cinque ex festività religiose e nazionali di cui alla L. 5 marzo 1977, n. 54 e successive modificazioni e la festa del Santo Patrono sono trasformate in permessi annuali. Tali permessi non sono in alcun modo cumulabili con eventuali similari trattamenti concessi a livello locale e derivanti dall'utilizzo a qualsiasi titolo delle ex festività. In caso di prestazione lavorativa ridotta nel corso dell'anno di calendario per assunzione, cessazione o assenza senza diritto alla retribuzione, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato (le frazioni superiori a 15 giorni sono considerate mese intero), non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta – a carico del datore di lavoro – retribuzione secondo norme di legge o di Contratto. I permessi di cui al presente articolo, eventualmente non goduti nell'anno di maturazione, decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto non oltre le spettanze del mese di gennaio.</p>
Indennità	<p>Personale del Ruolo Tecnico Operativo ed Amministrativi Il personale adibito a operazioni di cassa o alla riscossione delle quote di abbonamento alla vigilanza avrà diritto ad una indennità di cassa o maneggio denaro, che sarà fissata nei contratti integrativi locali. Il lavoratore è responsabile di eventuali ammanchi.</p> <p>La divisa e l'equipaggiamento saranno forniti nella loro completezza a spese del datore di lavoro. In mancanza sarà corrisposto un rimborso spese vive da stabilirsi localmente. L'arma, nel rispetto della normativa vigente è considerata proprietà personale, indipendentemente dal rapporto di lavoro, ed è vietata espressamente qualsiasi forma di cessione o comodato tra le parti.</p> <p>Il costo per il rinnovo della concessione del decreto di nomina a guardia particolare giurata e della relativa licenza di porto d'armi è a completo carico del datore di lavoro. Sono altresì a carico del datore di lavoro i rinnovi annui della tassa di tiro a segno nazionale. Le aziende s'impegnano, nell'ambito delle disposizioni locali e delle indicazioni emanate in materia dal Ministero dell'Interno, ad adoperarsi affinché i rinnovi delle documentazioni avvengano alle normali scadenze. Nel caso di sospensione o di mancato rinnovo del decreto di nomina a guardia particolare giurata e/o della licenza di porto d'armi, il datore di lavoro potrà sospendere dal servizio e dalla retribuzione il lavoratore. Trascorso un periodo di 180 giorni di calendario senza che il lavoratore sia ritornato in possesso dei documenti di cui sopra, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro per tale motivo senza preavviso o indennità sostitutiva. Diversi termini potranno essere concordati in sede locale.</p> <p>Gli Istituti garantiscono l'assistenza legale gratuita alle proprie G.P.G. per qualsiasi pendenza inerente ragioni di servizio. Tale diritto decade in caso di comprovata negligenza di servizio da parte della G.P.G. interessata o per conflitto di interessi. La G.P.G. chiamata a testimoniare in processi inerenti al servizio prestato (non in conflitto con gli interessi dell'Istituto) è da considerarsi in servizio a tutti gli effetti con diritto alla normale retribuzione.</p>
Classificazione del Personale	<p>In relazione alle peculiarità e caratteristiche degli Istituti di vigilanza privata, i lavoratori sono classificati nei due seguenti ruoli:</p> <p>Ruolo del personale amministrativo Quadri; Primo livello; Secondo livello; Terzo livello; Quarto livello; Quinto livello; Sesto livello.</p> <p>Ruolo del personale tecnico-operativo 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'abilità 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.</p> <p>Quadro Sono ricompresi i lavoratori tecnici operativi con delega di autonoma iniziativa, decisione e discrezionalità di poteri.</p> <p>AREA 1 I livello; II livello;</p> <p>AREA 2 III Livello; IV Livello; V livello; VI livello.</p> <p>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.</p> <p>Al personale in forza, resta valida la precedente disciplina relativa ai termini di permanenza nel 5° e nel 6° livello.</p>

	<p>Ferma restando la classificazione del personale sopra indicata, ai lavoratori inquadrati nel 6°, 5° e 4° livello che svolgono compiti di:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 – D.M. 269/2010; 3) addetto ai 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. <p>Personale Servizi Fiduciari LIVELLO A – LIVELLO B – LIVELLO C – LIVELLO D - LIVELLO E - LIVELLO F - (livello di ingresso):</p>								
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO									
Periodo di prova	<p>Ruolo del personale amministrativo La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> – personale inquadrato nel livello Quadro e nel I livello: 150 giorni di effettivo lavoro prestato; – personale inquadrato negli altri livelli: 60 giorni di effettivo lavoro prestato. <p>Tale periodo di prova sarà proporzionalmente ridotto, sino ad un minimo di 30 giorni, in considerazione di eventuali periodi di stage svolti all'interno dell'azienda e derivanti da corsi di formazione riconosciuti dall'ente bilaterale. La riduzione è calcolata secondo la seguente tabella:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Periodo di stage</th> <th>Riduzione</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2 mesi</td> <td>10 giorni</td> </tr> <tr> <td>4 mesi</td> <td>20 giorni</td> </tr> <tr> <td>6 mesi</td> <td>30 giorni</td> </tr> </tbody> </table> <p>Al lavoratore in prova dovrà essere corrisposta la retribuzione per la qualifica assegnata.</p> <p>Personale Servizi Fiduciari La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) personale inquadrato nel livello A e B: 60 giorni di lavoro effettivamente prestato; b) personale inquadrato negli altri livelli: 30 giorni di lavoro effettivamente prestato. <p>Al lavoratore in prova dovrà essere corrisposta la retribuzione per la qualifica assegnata.</p>	Periodo di stage	Riduzione	2 mesi	10 giorni	4 mesi	20 giorni	6 mesi	30 giorni
Periodo di stage	Riduzione								
2 mesi	10 giorni								
4 mesi	20 giorni								
6 mesi	30 giorni								

ORARIO DI LAVORO	
Regimi di orario	<p>Ruolo del personale amministrativo Sistema 5 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. 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, 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. Il sistema 5, 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. Gli eventuali permessi non goduti nell'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione normale salvo i casi di risoluzione del rapporto di lavoro in corso di anno.</p> <p>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. 54, 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, ove vi fosse la necessità di non poter usufruire, nella turnazione, del giorno di permesso di cui al comma precedente il riposo settimanale, stante la distribuzione dell'orario del presente articolo, potrà, senza compensi o maggiorazione alcuna, fatto salvo quanto previsto dall'art. 64, cadere all'ottavo giorno purché per ogni periodo di 28 giorni vengano usufruiti 4 giorni di riposo. Nel sistema di distribuzione dell'orario di lavoro derivante dall'applicazione del presente articolo, restano assorbiti tutti i permessi previsti dal presente Contratto.</p> <p>Personale Servizi Fiduciari La durata dell'orario normale di lavoro è fissata ai fini contrattuali in 40 ore settimanali di effettivo lavoro distribuite</p>

	<p>su 5 o 6 giornate lavorative. In sede di contrattazione di secondo livello potranno essere concordate diverse modalità di distribuzione dell'orario di lavoro.</p> <p>In relazione ai commi 4 e 5 dell'art. 4 del D.lgs. n. 66/2003 e al comma 2 dell'art. 4 del D.lgs. n. 234/2007 si conviene che la durata massima dell'orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario, non potrà superare le 48 ore ogni periodo di sette giorni, calcolate come media riferita ad un periodo di mesi 12.</p> <p>Il lavoratore del turno smontante non può lasciare il posto di lavoro senza prima aver avuto la sostituzione del lavoratore del turno montante, ferma restando la competenza delle quote orarie stabilite dall'art. 11 per il lavoro straordinario. In caso di ritardo nella sostituzione il lavoratore avvertirà l'Azienda che provvederà alla sostituzione nei tempi tecnici necessari, e comunque non superiori alle 2 ore.</p>
<p>Permessi retribuiti</p>	<p>Frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla L. 31 dicembre 1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla L. 19 gennaio 1942, n. 86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea.</p> <p>All'inizio di ogni triennio, a decorrere dal 1° gennaio 2019, verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore 10 annue per 3 e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'Istituto.</p> <p>I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'Istituto per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il due per cento del totale della forza occupata alla data di cui al precedente comma. I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro-capite per il triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.</p> <p>A tal fine i lavoratori interessati dovranno presentare domanda scritta all'Istituto nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale, specificando comunque il corso di studio prescelto.</p> <p>Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.</p> <p>In ogni Istituto – e nell'ambito di questo per ogni singolo reparto – dovrà essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività. Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale o determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo e sesto comma del presente articolo, la Direzione dell'Istituto, d'accordo con le rappresentanze sindacali aziendali e fermo restando quanto previsto nei precedenti 3° e 6° comma, provvedere a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base a criteri obiettivi (quali l'età, l'anzianità di servizio, le caratteristiche dei corsi di studio, ecc.) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.</p> <p>I lavoratori dovranno fornire all'Istituto un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con indicazione delle ore relative.</p>
<p>Festività</p>	<p>Ruolo del personale amministrativo</p> <p>Per le festività nazionali ed infrasettimanali si applicano le disposizioni delle Leggi 27 maggio 1949 n. 260 e 31 marzo 1954 n. 90 e successive modificazioni.</p> <p>Le festività nazionali</p> <ul style="list-style-type: none"> il 25 aprile – (festa della liberazione) il 1° maggio – (festa del lavoro) il 2 giugno – (festa della Repubblica) <p>Le festività infrasettimanali</p> <ul style="list-style-type: none"> il primo giorno dell'anno il 6 gennaio (Epifania) il lunedì di Pasqua (Pasquetta) il 15 agosto (Assunzione) l'1° novembre (Ognissanti) l'8 dicembre (Immacolata concezione) il 25 dicembre (Natale) il 26 dicembre (S. Stefano) <p>Le ex festività religiose e nazionali agli effetti civili di cui alla L. 5 marzo 1977, n. 54 e successive modificazioni sono sostituite dai permessi annuali.</p> <p>Personale Servizi Fiduciari</p> <p>Per le festività nazionali ed infrasettimanali si applicano le disposizioni delle Leggi 27 maggio 1949 n. 260 e 31 marzo 1954 n. 90 e successive modificazioni. Le festività nazionali sono:</p> <p>Le festività nazionali</p> <ul style="list-style-type: none"> Il 25 aprile – (festa della liberazione) Il 1° maggio – (festa del lavoro) Il 2 giugno – (festa della Repubblica) <p>Le festività infrasettimanali</p> <ul style="list-style-type: none"> Il primo giorno dell'anno Il 6 gennaio (Epifania) Lunedì di Pasqua (Pasquetta) Il 15 agosto (Assunzione) Il 1° novembre (Ognissanti) L'8 dicembre (Immacolata concezione) 25 dicembre (Natale) 26 dicembre (S. Stefano)

Ferie	<p>Ruolo del personale amministrativo</p> <p>Il personale ha diritto, per ogni anno di servizio prestato, ad un periodo di ferie pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 25 giorni di lavoro quando si applica il sistema 5+1 (cinque giorni di lavoro e un giorno di riposo); - 23 giorni di lavoro quando si applica il sistema 6+1+1 (sei giorni di lavoro, il giorno di riposo settimanale ed un giorno di permesso); - 22 giorni di lavoro quando si applica il sistema 5+2 <p>(amministrativi con orario di lavoro giornaliero di 8 ore in cinque giorni). Il godimento delle ferie non modifica la programmazione dei turni di riposo e di permesso stabiliti in precedenza.</p> <p>Qualora nel corso delle ferie venga a cadere una festività nazionale e infrasettimanale, spetterà al lavoratore in aggiunta alla normale retribuzione una quota giornaliera di tale retribuzione.</p> <p>Personale Servizi Fiduciari</p> <p>Il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie di 22 giorni lavorativi per l'orario di lavoro articolato su 5 giorni settimanali e di 26 giorni lavorativi per l'orario di lavoro articolato su 6 giorni settimanali. Tale periodo va goduto per almeno 2 settimane consecutive, nel periodo 1° maggio – 30 settembre, salvo diverse articolazioni concordate tra le parti a livello aziendale.</p>
--------------	---

MALATTIA	
Infortunio sul lavoro	<p>Ruolo del personale amministrativo e Personale Servizi Fiduciari</p> <p>Il lavoratore infortunato ha diritto alla conservazione del posto di lavoro fino a guarigione clinica.</p> <p>Il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore assente per infortunio sul lavoro alle normali scadenze di paga, una indennità pari alla normale retribuzione netta mensile comprensiva dell'indennità di infortunio a carico dell'INAIL. Detto importo così determinato costituisce un anticipo di cassa e sarà soggetto a conguaglio tenendo conto dell'ammontare dell'indennità erogata dall'INAIL e della normale retribuzione mensile entro i cui limiti si computa l'integrazione a carico del datore di lavoro. L'indennità INAIL sarà rimborsata al datore di lavoro che ha anticipato il trattamento ai sensi dell'art. 70 del D.P.R. n. 1124/1965. Qualora per qualsiasi motivo il lavoratore venisse in possesso di tale indennità, dovrà versarla immediatamente al datore di lavoro. Nel caso in cui l'indennità di infortunio a carico dell'INAIL fosse superiore alla normale retribuzione l'Istituto corrisponderà al lavoratore l'eccedenza. In relazione a quanto previsto dal presente articolo il datore di lavoro corrisponderà le mensilità supplementari (13^a e 14^a) nell'intera misura della normale retribuzione.</p> <p>Nell'ipotesi che l'inabilità temporanea divenga permanente assoluta, cessano gli obblighi derivanti al datore di lavoro dal disposto del primo comma. Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata nel certificato INAIL, preavvisando l'Istituto 24 ore prima, e comunque non oltre il penultimo giorno di infortunio, circa la data di ripresa del lavoro. Qualora l'INAIL per qualsiasi motivo non riconosca l'infortunio, nulla è dovuto dal datore di lavoro.</p> <p>Assicurazione</p> <p>Il datore di lavoro ha l'obbligo di stipulare, a favore del personale appartenente al ruolo tecnico-operativo, una assicurazione cumulativa contro gli eventi di morte o di inabilità permanente assoluta causati da infortuni sul lavoro, nello svolgimento della propria attività professionale.</p> <p>Per infortuni professionali si intendono quelli riconosciuti come tali dall'INAIL.</p> <p>Massimali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - euro 51.650,00 per il caso di morte; - euro 103.300,00 per il caso di invalidità permanente convenendo le parti che non si farà luogo ad indennizzo per invalidità permanente quando questa sia di grado non superiore al 50% della totale. In caso di invalidità permanente pari o superiore al 51% della totale, l'indennizzo verrà liquidato al 100%. <p>I massimali di cui al presente comma decorrono dalla sottoscrizione del presente CCNL.</p> <p>Nel caso in cui sorga il diritto, il lavoratore interessato, o erede avente causa, deve fare richiesta di liquidazione del danno entro un anno dal verificarsi dell'evento, ai sensi dell'art. 2952 c.c.</p>
Servizio militare	Come previsto dalle norme in vigore.

DISCIPLINE SPECIALI

ESTINZIONE DEL RAPPORTO

Preavviso	<p>Ruolo del personale amministrativo</p> <p>Il preavviso deve essere dato per iscritto rispettando i seguenti termini:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) fino a cinque anni di servizio compiuti: <ul style="list-style-type: none"> 1. mesi due per il Quadro e il primo livello; 2. mesi uno per il secondo livello; 3. giorni quindici per gli altri livelli; b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti: <ul style="list-style-type: none"> 1. mesi tre per il Quadro e il primo livello;
------------------	--

	<p>2. mesi uno per il secondo livello; 3. giorni quindici per gli altri livelli; c) oltre i dieci anni di servizio: 1. mesi quattro per il Quadro e il primo livello.</p> <p>I termini di preavviso decorrono dalla metà o dalla fine del mese. Ai sensi dell'art. 2118 c.c., in caso di mancato preavviso il recedente, datore di lavoro o lavoratore, dovrà corrispondere all'altra parte una indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il relativo periodo. Ove il lavoratore dimissionario lo richieda, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso facendo in tal caso cessare il rapporto di lavoro; ove invece il datore di lavoro intenda di propria iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.</p> <p>Personale Servizi Fiduciari Il preavviso deve essere dato per iscritto rispettando i seguenti termini: – giorni quindici di calendario per il personale inquadrato ai livelli C, D, E ed F; – giorni trenta di calendario per il personale inquadrato al livello B; – giorni quaranta di calendario per il personale inquadrato al livello A. I termini di preavviso decorrono dalla metà o dalla fine del mese. Ai sensi dell'art. 2118 c.c., in caso di mancato preavviso il recedente, datore di lavoro o lavoratore, dovrà corrispondere all'altra parte un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il relativo periodo. Ove il lavoratore dimissionario lo richieda, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso facendo in tal caso cessare il rapporto di lavoro; ove invece il datore di lavoro intenda di propria iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.</p>
Trattamento di fine rapporto	<p>Ruolo del personale amministrativo In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto al trattamento di fine rapporto. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni. Per i periodi di servizio prestato sino al 31 maggio 1982 l'indennità di anzianità è calcolata con le seguenti misure: a) personale con mansioni impiegate: – una mensilità per ogni anno di servizio prestato; b) personale con mansioni non impiegate: – giorni ventuno per ciascuno dei primi 5 anni di servizio; – giorni ventitré per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 15° anno compiuto di servizio; – giorni venticinque per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° anno compiuto di servizio. Al 31 maggio 1982 il calcolo del trattamento deve essere effettuato in base alla retribuzione in atto a tale momento, maggiorata di un dodicesimo della 13ª mensilità e di un dodicesimo della 14ª mensilità; le frazioni di anno saranno calcolate per dodicesimi e le frazioni di mese superiori a quindici giorni saranno considerate come mese intero. Per i periodi di servizio prestati dal 15 giugno 1982 al 31 Dicembre 1989 il trattamento di fine rapporto è calcolato con le seguenti misure e modalità: – per il personale con mansioni impiegate; – per il personale con mansioni non impiegate secondo le seguenti misure: – giorni ventuno per ciascuno dei primi 5 anni di servizio; – giorni ventitré per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 15° anno compiuto di servizio; – giorni venticinque fino al 31 marzo 1984 e giorni ventisei dal 1° aprile 1984 per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° anno compiuto. Per i periodi prestati dal 1° gennaio 1990, il trattamento di fine rapporto, per tutti i dipendenti, è pari alla retribuzione dovuta nell'anno divisa per 13,5. La retribuzione annua ai fini del presente articolo si determina secondo il criterio stabilito nel comma successivo. Per determinare la base annua utile per il calcolo del TFR si devono computare esclusivamente i seguenti elementi: 1. Stipendi o salario unico nazionale 2. Indennità di contingenza 3. Eventuali terzi elementi 4. Eventuali scatti di anzianità 5. Tredicesima e quattordicesima 6. Eventuali superminimi ed assegni "ad personam" 7. Quota integrativa territoriale (QU.I.T.) Rimborsi spese, compensi per lavoro straordinario o le somme eventualmente corrisposte a titolo risarcitorio non sono in ogni caso computabili agli effetti del presente articolo.</p> <p>Personale Servizi Fiduciari In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto al trattamento di fine rapporto. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni. Il trattamento di fine rapporto, per tutti i dipendenti, è pari alla retribuzione dovuta nell'anno divisa per 13,5. La retribuzione annua ai fini del presente articolo si determina secondo il criterio stabilito nel comma successivo. Per determinare la base annua utile per il calcolo del TFR si devono computare esclusivamente i seguenti elementi: – stipendio o salario unico nazionale – scatti di anzianità – tredicesima</p>

	<p>– eventuali superminimi ed assegni “ad personam” Rimborsi spese e compensi per lavoro straordinario non sono in ogni caso computabili agli effetti del presente articolo.</p>
--	--