

**C.C.N.L. 2004/2008 Art 61-100**

**Categoria : CCNL 2004-2008 Art 61-100**

**Publicato da ADMIN in 3/6/2007**

**Art.61 - Lavoro supplementare**

Per lavoro supplementare si intende quello prestato su base volontaria fino al raggiungimento dell'orario di lavoro come fissato al comma successivo.

Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari. Il tetto massimo di ore supplementari consentito è stabilito nella misura di 120 ore annue.

Le prestazioni di lavoro supplementare dovranno essere considerate ai fini del computo dei ratei dei vari istituti normativi contrattuali. Il relativo conguaglio potrà avvenire, tenuto conto delle esigenze aziendali o sotto forma di integrazione diretta a percentuale (38%) della retribuzione del lavoro supplementare oppure, in occasione della liquidazione dei suddetti istituti contrattuali, secondo quanto previsto dal CCNL.

Le ore di lavoro supplementari, di fatto svolte in misura eccedente quella consentita ai sensi del 1° comma del presente articolo, comportano, in aggiunta alla maggiorazione di cui al precedente comma, l'applicazione di una ulteriore maggiorazione del 50% sull'importo della retribuzione oraria di fatto per esse dovute.

Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo "verticale" o di tipo "misto", con una prestazione lavorativa che si articola per uno o più giorni della settimana o per uno o più mesi dell'anno a tempo pieno,

è consentito durante tali periodi l'effettuazione del lavoro straordinario, così come disciplinato dal presente CCNL.

**Art . 62 - Registro del lavoro supplementare**

Le ore di lavoro supplementare saranno cronologicamente annotate, a cura dell'Istituto, su apposito registro, che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle RSA/RSU ed in loro assenza dalle Organizzazioni sindacali territoriali con l'obiettivo di consentire alle parti, di norma semestralmente, il monitoraggio circa l'utilizzo del lavoro supplementare, al fine di concordare il consolidamento di quota parte delle ore di tale lavoro. Ciò in rapporto all'organizzazione del lavoro o alle cause che abbiano reso necessario. Il registro delle ore supplementari può essere sostituito da altra idonea documentazione negli Istituti che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.

**Art. 63 - Principio di non discriminazione e di proporzionalità**

In ottemperanza al principio di non discriminazione di cui all'articolo 4 del Dlgs 25 Febbraio 2000, il lavoratore a tempo parziale deve beneficiare degli stessi diritti previsti per il lavoratore a tempo pieno, quali:

- Retribuzione oraria - Durata del periodo di prova - Ferie annuali - Astensione obbligatoria e facoltativa per maternità - Periodo di conservazione del posto per malattia, infortuni e malattie professionali - Norme sulla tutela della sicurezza - Formazione professionale - Accesso ai servizi sociali della struttura lavorativa - I criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dalla contrattazione collettiva di lavoro - Diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della legge 300/70 e successive modificazioni - Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, per ciò che riguarda: - Il trattamento economico - L'importo della retribuzione feriale Per la determinazione della paga giornaliera ed oraria, valgono le norme contenute nel presente Contratto.

Art. 64 - Mensilità supplementari - tredicesima e quattordicesima

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno, l'importo della tredicesima e quattordicesima mensilità è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dal presente CCNL.

Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione mensile, di cui all'art. 105 del presente CCNL.

Art. 65 - Condizioni di miglior favore

Restano confermate eventuali condizioni di miglior favore, anche aziendali, in atto, con riferimento alla materia del lavoro a tempo parziale.

Nel rispetto delle norme contrattuali che disciplinano le relazioni sindacali aziendali, potrà essere esaminata la corretta applicazione dei principi di cui all'art. 63.

L'instaurazione del rapporto di lavoro part time dovrà avvenire previo confronto con le strutture sindacali aziendali e le OO.SS. territoriali.

Art. 66 - Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente CCNL in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamenti vigenti in materia.

Art. 67 - Part time post-maternità

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del 3 per cento della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore.

La richiesta di passaggio a part time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

TITOLO VII - Rapporto di lavoro

Capo 1° - Assunzione

Art. 68

L'assunzione del personale avverrà a norma delle leggi vigenti, in via nominativa secondo le disposizioni di P.S. in materia di Guardie Particolari Giurate.

Ai fini della sicurezza ed integrità fisica tutto il personale dipendente dovrà possedere i requisiti per l'ottenimento del Decreto di nomina a Guardia Particolare Giurata.

Ai sensi della Circolare del Ministero dell'Interno n. 559/C 15422/10089 D del 10 ottobre 1985 e successiva 559/C. 3446 D del 7 Marzo 1997, poiché l'aspirante Guardia Particolare Giurata, anche se formalmente assunto, non può svolgere le mansioni di sua competenza e quindi non potrà essere impiegato in servizio fino all'ottenimento del Decreto Prefettizio e del relativo porto d'arma, la retribuzione decorre dal primo giorno di effettivo servizio e, pertanto, ne consegue che l'anzianità utile al computo degli istituti contrattuali decorrerà anch'essa dal primo giorno di effettivo servizio. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto nel quale dovrà essere specificato: a) dati della registrazione effettuata nel libro matricola (ai sensi delle normative vigenti) e di effettivo inizio della prestazione lavorativa; b) durata del periodo di prova; c) livello, qualifica e retribuzione; 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) diploma o attestato di partecipazione a corsi di addestramento specifici frequentati; 4) codice fiscale; 5) documenti specifici richiesti da disposizioni di legge, apposito decreto prefettizio di nomina e relativa licenza di porto d'arma per guardia particolare giurata, per il personale del ruolo tecnico-operativo. Il lavoratore è tenuto a dichiarare, all'atto dell'assunzione, la residenza ed il domicilio ed a notificare 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 gli Enti previsti dall'art. 5 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (all. 14), 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 Istituti di assistenza e previdenza, secondo le vigenti norme di legge. **NOTA A VERBALE**

Le parti si danno atto che, fermo restando quanto previsto ai commi 2 e 3 dell'art. 25 della Legge 223/91, ai fini della determinazione della riserva non sono computabili:

- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli Quadro, 1<sup>o</sup> S, 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup>, 3<sup>o</sup> S e 3<sup>o</sup>; - le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli 4<sup>o</sup>S, 4<sup>o</sup>, 5<sup>o</sup> e 6<sup>o</sup>, a condizione che abbiano prestato servizio presso Istituti di vigilanza o che siano in possesso di titolo di studio professionale rilasciato da istituti o scuole professionali attinente alle mansioni da svolgere.

**Art. 69 - Periodo di prova**

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

- personale inquadrato nel livello Quadro e nel primo livello super: 150 giorni di effettivo lavoro prestato; - personale inquadrato negli altri livelli: 60 giorni di effettivo lavoro prestato. 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: Periodo di stage Riduzione 2 mesi 10 giorni 4 mesi 20 giorni 6 mesi 30 giorni Al lavoratore in prova dovrà essere corrisposta la retribuzione per la qualifica assegnata.

**Art. 70 - 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.

**TITOLO VIII Orario di lavoro Art. 71 - Norme generali**

Visto quanto previsto dal decreto Interministeriale del 27 Aprile 2006 pubblicato in G.U. n.108 dell'11 Maggio 2006 il presente titolo disciplina in maniera organica ed unitaria l'organizzazione e la gestione dell'orario di lavoro dei dipendenti dagli Istituti di vigilanza.

Fermo restando quanto previsto dal presente CCNL al titolo orario di lavoro le Parti ribadiscono la coerenza e la continuità dell'attuale impianto contrattuale e normativo per la parte che disciplina l'organizzazione dell'orario di lavoro con quanto già previsto nel precedente C.C.N.L. 2001/2004.

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.

Fermo restando quanto previsto dal D.I. 27 Aprile 2006 per tutto quanto non espressamente regolato dal presente CCNL si applicano le disposizioni previste dal dlgs 66/2003.

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: 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 e dall'art. 16 lettera D dlgs 66/2003 , la prestazione lavorativa si esplica secondo i sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro di cui agli articoli successivi, previo confronto a livello locale, finalizzato al raggiungimento di intese relative alla scelta del sistema stesso. In attuazione a quanto previsto dall'art. 3 Dlgs 66/2003 ai fini contrattuali l'orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali

b) Durata massima 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, in attuazione a quanto previsto dall'art. 4 del D.lgs. 66/2003 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 dal punto a) del presente articolo sull'orario settimanale e dagli art. 76 e 77 primo comma. Per il personale assunto durante l'anno il periodo di riferimento sarà riparametrato in relazione ai mesi di effettivo servizio.

c) 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. 115, per il lavoro straordinario. In tal caso il lavoratore avvertirà l'Istituto che provvederà alla sostituzione nei tempi tecnici necessari.

Art 72 - Riposo giornaliero

Il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore.

In attuazione a quanto previsto dall'art. 7 del D.lgs 66/2003, tenuto conto della esigenza di non esporre comunque i beni pubblici e privati oggetto di vigilanza a gravi rischi e comunque con esclusione della turnazione ordinaria, con modalità da concordare tra le parti a livello aziendale o interaziendale, potranno essere utilizzati gli strumenti in deroga previsti dall'art 17 D.lgs 66/2003 per quanto concerne l'art. 7 riguardante il riposo giornaliero.

In tal caso le ore mancanti al raggiungimento del limite fissato dall'art. 7 dlgs 66/2003, 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 corrisposto un risarcimento danni 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 ai sensi delle vigenti leggi in materie, 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, in attuazione a quanto previsto dall'art. 9 comma 2 lettera D del D.lgs. 66/2003 e 17 comma 4, 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 previsto dall'art. 9 - 1° comma del D.lgs. 66/2003 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 giornata 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 un risarcimento danni pari al 40% della normale retribuzione giornaliera e/o oraria, di cui ad art. 105 del presente CCNL.

#### Art. 74 - Pause

Qualora l'orario giornaliero ecceda il limite di sei ore consecutive, il personale del ruolo tecnico operativo, beneficerà di un intervallo per pausa retribuita da fruirsi sul posto di lavoro della durata di minuti dieci, con modalità da convenirsi a livello aziendale, in relazione alla tipologia di servizio, e comunque in maniera da creare il minor disagio possibile al committente.

Stante le particolari esigenze del settore e la necessità di garantire la protezione dei beni pubblici e privati affidati agli Istituti di Vigilanza, nel caso in cui durante la pausa svolta sul posto di lavoro si evidenzino particolari esigenze di servizio, che richiedano comunque l'intervento della Guardia Particolare Giurata, la pausa sarà interrotta e goduta in un momento successivo nel turno di servizio. Qualora per le esigenze di servizio sopra descritte non sia possibile il godimento della pausa durante il turno di lavoro, in attuazione a quanto previsto dall'art. 17 comma 1-4 del D.lgs 66/2003, al lavoratore dovranno essere concessi riposi compensativi di pari durata, da godersi entro i trenta giorni successivi.

#### Art. 75

In relazione al primo comma del precedente art. 71, per l'attività prestata nelle giornate domenicali o in orario notturno, nessuna particolare maggiorazione competerà al dipendente, giacché tale attività è 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 attuato 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. Nella stessa ottica vanno inquadrati le norme contrattuali sugli avanzamenti automatici di carriera (passaggio dal V° al IV° livello).

#### 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 (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 temperando le esigenze aziendali con le richieste dei lavoratori.

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 massimi 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 dell'art. 84 (giorni 20).

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

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.

**CHIARIMENTO A VERBALE** La concreta attuazione, anche parziale, di quanto previsto dal terzultimo comma del presente articolo presuppone, necessaria-mente una distribuzione dell'orario di lavoro incompatibile con l'attuazione del sistema 5+1 e, pertanto la settimana lavorativa si dovrà attuare mediante la concessione di un giorno di permesso abbinato ad un giorno di riposo, cinque giorni di lavoro.

#### 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, 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. 81, cadere l'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 un'ora giornaliera.

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 ora non lavorata 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 un'ora giornaliera.

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.

#### 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, in attuazione di quanto previsto dall'art. 5 del D.lgs.

66/2003, 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

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. L'Istituto che non ottempera alla verifica corrisponderà in luogo della normale maggiorazione prevista dal Contratto, quella del 50% su tutte le ore di straordinario effettuate.

#### Art. 81- Banche delle ore

Con riferimento ai principi stabiliti dall'art. 71 del presente CCNL, ed in attuazione di quanto previsto dall'art. 5 comma 5 del D.lgs 66/2003 eventuali prestazioni ulteriori di cui al precedente art. 79 potranno essere richieste, fermo restando la volontarietà, nel limite di un'ora per ogni giornata di lavoro effettivamente prestata, da cumularsi in un monte ore calcolato su base annua. Eventuali ulteriori prestazioni entro il limite di un'ora, calcolata con le modalità di cui sopra, potranno essere concordate a livello locale.

In attuazione dell'art. 6 comma 2 del D.lgs. 66/2003, 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

Visto il Decreto interministeriale del 27/04/2006 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 sola maggiorazione del 30% a titolo di risarcimento del danno, nel mese successivo a quello della prestazione.

**DICHIARAZIONE A VERBALE** Stante la natura risarcitoria della maggiorazione di cui al presente articolo, nel caso in cui fossero in atto, alla data della stipula del presente CCNL, a livello locale maggiorazioni di entità superiore ai valori fissati a livello nazionale dal presente articolo per le prestazioni di lavoro, successivi all'orario normale contrattuale, queste continueranno ad essere erogate, salvo diverse previsioni contenute in accordi territoriali in essere.

#### Art. 83 - 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. **TITOLO IX - PERMESSI,**

## FERIE, FESTIVITA' E CONGEDI Capo 1- Permessi Art. 84 - Permessi Annuali

Fermo restando quanto previsto dai precedenti capi 2°, 3° e 4°: A) per i lavoratori del ruolo tecnico-operativo: le cinque ex festività religiose e nazionali di cui alla Legge 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; restano confermate sei giornate di permessi annuali retribuiti; resta confermata una ulteriore giornata di permesso annuale unicamente al personale cui si applica il sistema

5 + 1. B) per i lavoratori del ruolo amministrativo:

le cinque ex festività religiose e nazionali di cui alla Legge 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; restano confermate le tre giornate di permessi annuali;

C) per i lavoratori del ruolo tecnico-operativo e quelli del ruolo amministrativo nel caso di orari di lavoro pari o inferiori a 39 ore settimanali il numero dei permessi previsti rispettivamente dall'art.75 e dal punto A) e B) del presente articolo sarà pari alla differenza tra il monte ore normale annuo previsto dal presente Contratto ed il monte ore normale annuo applicato, diviso l'orario giornaliero. I permessi di cui ai punti A) e B) del presente articolo verranno goduti nel corso dell'anno mediante un utilizzo compatibile con le esigenze aziendali. I permessi di cui al presente articolo non comportano alcuna variazione della retribuzione. 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 all'art. 76 ed alle lettere A) e B) del presente articolo eventualmente non goduti nell'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione normale in atto di cui all'art. 105, non oltre la retribuzione del mese di gennaio.

## Capo 2- Ferie

### Art. 85 - Ferie

Il personale ha diritto, per ogni anno di servizio prestato, ad un periodo di ferie pari a: - 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 (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. DICHIARAZIONE A VERBALE Qualora nel corso delle ferie venga a cadere una festività nazionale e infrasettimanale di cui al successivo art. 88, spetterà al lavoratore in aggiunta alla normale retribuzione una quota giornaliera di tale retribuzione.

### Art. 86

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione mensile di cui all'art. 105 Le ferie non possono essere frazionate in più di due periodi, salvo diverso accordo fra le parti. Le ferie sono irrinunciabili e nessuna indennità spetta al lavoratore nell'ipotesi che si presenti spontaneamente in servizio durante il turno di riposo annuale che gli spetta. Il periodo feriale deve essere programmato in tempo utile contemperando le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori.

### Art. 87

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni verranno considerate mese intero. Le ferie non possono essere concesse



durante il periodo di preavviso di licenziamento. La malattia, se regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per il territorio, interrompe il decorso delle ferie.

### Capo 3 - Festività

#### Art. 88 - Festività nazionali e infrasettimanali

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: 1) il 25 Aprile; 2) il 1° Maggio; 3) il 2 giugno festa della Repubblica. Le festività infrasettimanali sono: 1) il primo giorno dell'anno; 2) il 6 Gennaio Epifania; 3) il giorno di lunedì dopo Pasqua; 4) il 15 Agosto festa dell'Assunzione; 5) il 1° Novembre festa di Ognissanti; 6) l'8 Dicembre festa dell'Immacolata Concezione; 7) il 25 Dicembre festa del S. Natale; 8) il 26 Dicembre festa di S. Stefano. DICHIARAZIONE A VERBALE

Le ex festività religiose e nazionali agli effetti civili di cui alla Legge 5 Marzo 1977, n. 54 e successive modificazioni sono sostituite dai permessi annuali come previsto dall'art. 44 del presente Contratto. Le parti si danno atto che la presente regolamentazione nonché quella dell'art. 44 abroga e sostituisce a tutti gli effetti l'accordo sindacale del 5 Luglio 1977 sulle ex festività.

#### Art. 89

Nessuna decurtazione sarà operata sulla normale retribuzione mensile, in conseguenza della giustificata mancata prestazione di lavoro nei giorni di festività di cui al precedente articolo. In caso di coincidenza di una festività nazionale ed infrasettimanale di cui al precedente articolo con il giorno di riposo settimanale di cui alla Legge n. 370/1934 e qualora non si proceda a sostituire la festività con il godimento di un'altra giornata di riposo, spetterà al lavoratore, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, un ulteriore importo pari alla quota giornaliera di tale retribuzione. Trattandosi di attività a ciclo continuo, al personale di turno che presti la propria opera nelle festività nazionali e infrasettimanali elencate nel precedente articolo, è dovuta, oltre alla retribuzione mensile di fatto di cui all'art. 112, la quota giornaliera od oraria di tale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione prevista al successivo art. 116.

### Capo 4 - Congedi

#### Art. 90- Norma generale

Il lavoratore deve presentarsi giornalmente, alle ore prescritte, nella sede dell'Istituto o nei punti di riunione stabiliti, per essere avviato al lavoro. In relazione alle disposizioni di cui al precedente comma, salvo i casi di legittimo impedimento, di cui incombe al dipendente l'onere della prova, le assenze dovranno essere segnalate in tempo utile perché il datore di lavoro possa eventualmente sostituire il lavoratore assente. Le assenze dovranno essere comunque giustificate per iscritto entro e non oltre il giorno successivo. Le assenze ingiustificate daranno luogo, oltre alla mancata corresponsione della retribuzione, alla applicazione, a seconda dei casi, delle sanzioni previste dall'art. 81 del presente Contratto. In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere, in qualunque epoca dell'anno, congedi non retribuiti.

#### Art. 91 - Congedo matrimoniale

Il dipendente che contrae matrimonio ha diritto, sempre che abbia superato il periodo di prova, ad un congedo straordinario di quindici giorni di calendario senza decurtazione della retribuzione ai sensi dell'art.113, comma secondo, punto 1. La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con almeno venti giorni di anticipo. Il personale ha l'obbligo di esibire, alla fine del congedo matrimoniale, regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione. Tale congedo non sarà computato nel periodo annuale di ferie.

#### Art. 92 - Permessi retribuiti lavoratori

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, anche in relazione alle caratteristiche dell'attività degli Istituti di Vigilanza, le aziende concederanno, nei casi ed alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono

frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla Legge 31 Dicembre 1962, n.1859, o riconosciuti in base alla Legge 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."

All'inizio di ogni triennio, a decorrere dal 1° Ottobre 1979, 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. 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. 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. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre. 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, provvederà 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. I lavoratori dovranno fornire all'Istituto un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con indicazioni delle ore relative.

#### Art. 93 - Permessi retribuiti a lavoratori studenti per esami

Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove d'esame e che, in base alla Legge 20 Maggio 1970, n. 300, hanno diritto di usufruire dei permessi giornalieri retribuiti, le aziende concederanno altri sei giorni retribuiti all'anno, per la relativa preparazione. I permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti ed ogni altro idoneo mezzo di prova).

#### Art. 94 - Congedi per eventi e cause familiari retribuiti

La lavoratrice e il lavoratore, in conformità con la Legge 53/2000, nel caso di grave infermità documentata o decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la convivenza risulti da certificazione anagrafica, potranno usufruire: a) giorni 3 (tre) lavorativi all'anno; b) in alternativa ai 3 (tre) giorni, potranno concordare con il datore di lavoro, modalità di orario diverse, anche per periodi superiori a tre giorni. Lo svolgimento della prestazione dovrà comunque comportare una riduzione di orario complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. La richiesta dovrà essere fatta con lettera scritta indicando: l'evento che dà titolo al congedo e i giorni in cui si intende usufruirne, fermo restando che il godimento dovrà avvenire entro 7 (sette) giorni dalla data dell'evento o dell'accertamento dell'insorgere della grave infermità o necessità. Nell'ipotesi di fruizione dei congedi di cui al punto b), l'accordo dovrà essere formulato con lettera sottoscritta dalle parti e dovrà indicare i giorni di congedo (3 o più di 3) e le modalità di espletamento dell'attività lavorativa. I congedi di cui al presente articolo sono cumulabili con i congedi previsti agli altri articoli del presente Contratto.

#### Art 95 - Permessi per handicap

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap, in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'articolo 33, della

Legge 5 Febbraio 1992 n. 104 e dall'articolo 2, della Legge 27 Ottobre 1993, n. 423 e cioè:

a) prolungamento del periodo di astensione facoltativa fino a tre anni di età del bambino, con diritto all'indennità economica del 30% della retribuzione a carico dell'INPS; il periodo di prolungamento potrà essere richiesto anche se non si è beneficiato dell'intero periodo di astensione facoltativa entro gli otto anni di età, ma avrà inizio a partire dal nono mese dopo il parto. b) In alternativa alla lettera a), due ore di permesso giornaliero retribuito fino a tre anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS; (se l'orario di lavoro è inferiore a 6 (sei) ore le ore saranno ridotte a una); c) dopo il terzo anno e fino al 18° anno di età, tre giorni di permesso ogni mese o in alternativa ad una riduzione di orario mensile corrispondente, indennizzati a carico dell'INPS. Questo beneficio può essere ripartito tra i genitori, anche con assenze contestuali dal rispettivo orario di lavoro e può essere utilizzato da un genitore anche quando l'altro si trova in astensione facoltativa. Le agevolazioni di cui ai punti a), b) e c), sono fruibili a condizioni che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverata a tempo pieno presso istituti specializzati e possono essere fruite anche quando l'altro genitore non ne ha diritto (casalinga/o, disoccupata/o, lavoratore autonomo/a, lavoratrice/ore, addetti ai servizi domestici, lavoratori a domicilio.). Le presenti disposizioni si applicano anche a colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente. I genitori di figli maggiorenni e familiari di persona handicappata non convivente possono fruire dei congedi giornalieri mensili di cui al punto c) del presente articolo, a condizione che l'assistenza sia continuativa ed esclusiva. I genitori di figli maggiorenni e familiari di persone handicappate conviventi possono fruire dei congedi giornalieri mensili a condizione che l'assistenza sia continuativa ed esclusiva e non debbono essere presenti nella famiglia altri soggetti che siano in grado di assistere la persona handicappata. Il genitore, parente o affine entro il terzo grado, convivente di persona portatrice di handicap ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche agli affidatari di persone portatrici di handicap in situazioni di gravità.

La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità documentata può usufruire alternativamente dei congedi a giorni o ad ore di cui alla lettera c). Il tipo di congedo può variare da un mese all'altro previa modifica della domanda precedentemente avanzata.

Per esigenze improvvise, non prevedibili e documentate, può essere consentita la variazione tra congedi giornalieri ad orari e viceversa, anche nell'ambito di ciascun mese, fermo restando che il monte ore giornaliero mensile non può eccedere i 3 (tre) giorni di congedo.

Per tutte le agevolazioni previste nel presente articolo si fa espresso riferimento alle condizioni ed alle modalità di cui alla legislazione in vigore.

#### Art. 96 - Permessi per donatori di sangue

Per i lavoratori che cedono il loro sangue gratuitamente per trasfusioni dirette o indirette o per l'elaborazione dei derivati del sangue ad uso terapeutico hanno diritto ad un riposo di 24 (ventiquattro) ore decorrente dal momento in cui si sono assentati dal lavoro (art. 1, L. n. 584/1967: art. 1 e 3, D.M. 8 Aprile 1968) ed alla corresponsione per la giornata del salasso della normale retribuzione.

Ai fini del riconoscimento di tale diritto resta inteso l'obbligo del lavoratore di esibire al datore di lavoro la regolare documentazione.

#### Art. 97 - Permessi per i familiari di un tossicodipendente

I familiari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico, e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile.

Il periodo di aspettativa non retribuita previsto al comma precedente potrà essere frazionato

esclusivamente nel caso in cui l'autorità sanitaria competente (SERT) ne certifichi la necessità. Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro, in forma scritta, dall'interessato, corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

#### Art. 98- Congedi familiari non retribuiti

In ottemperanza di quanto disciplinato in materia dalla Legge n. 53, dell'8 Marzo 2000, il datore di lavoro concederà al lavoratore un periodo di congedo, continuativo o frazionato, comunque non superiore a due anni, in presenza di gravi e documentati motivi familiari qui sotto indicati:

A. Necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone:

- il coniuge; i figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi; e, in loro mancanza, i discendenti prossimi anche naturali; i generi e le nuore: il suocero e la suocera;  
i fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali.

Situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nella assistenza delle persone indicate al comma precedente.

- Situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nella quali incorra il dipendente medesimo.

B. Situazioni riferite ai soggetti di cui al presente comma, ad esclusione del richiedente, derivanti da una delle seguenti patologie:

- Patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche.

- Patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali.

- Patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario.

- Patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche per le quali il programma terapeutico richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Il lavoratore dovrà formulare la richiesta per iscritto e, salvo casi oggettivamente urgenti e indifferibili, con un preavviso di almeno 30 (trenta) giorni di calendario.

Nella lettera dovranno essere indicati: il motivo per il quale si richiede tale periodo, la durata del congedo con le rispettive date di decorrenza e scadenza, con allegata idonea documentazione comprovante il motivo dell'evento. Il periodo dovrà comunque essere rapportato alle reali esigenze di assenza, pertanto qualora queste dovessero terminare, automaticamente decadrà il restante periodo di congedo e il lavoratore dovrà riprendere servizio entro e non oltre 7 (sette) giorni dalla data di cessazione della motivazione.

Il lavoratore, durante l'intero periodo di congedo, non potrà svolgere altra attività lavorativa e manterrà il diritto alla conservazione del posto di lavoro; resta esclusa la maturazione della retribuzione, di tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresa l'anzianità di servizio.

Il congedo non sarà considerato utile ai fini previdenziali; il lavoratore potrà però procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Il datore di lavoro, entro 20 (venti) giorni dalla data della richiesta dovrà dare risposta affermativa al lavoratore; solo in caso di coincidenza di scadenze non prorogabili dell'attività della struttura lavorativa con l'impossibilità di sostituire con immediatezza il lavoratore, il datore di lavoro potrà differire la data di inizio del congedo prorogandola di 15 (quindici) giorni di calendario.

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, valgono le disposizioni emanate dal Ministero per la Solidarietà Sociale, con la circolare n. 43 del 7 Luglio 2000.

TITOLO X - MISSIONE E TRASFERTA

#### Art. 99 - Missione e trasferta

Gli Istituti, compatibilmente con le particolari esigenze che caratterizzano il settore, impiegheranno il personale in località prossime ai luoghi di abituale dimora.

Per il percorso di andata e ritorno dalla propria abitazione alla sede o comando dell'Istituto o alle località di lavoro previste all'atto dell'assunzione o successivamente assegnate, non competono ai lavoratori particolari compensi od indennità. Tale norma si applica anche nel caso di eventuali successivi cambi di abitazione.

#### Art. 100 - Rimborso spese

Per giustificate e verificabili necessità di carattere transitorio e di breve durata, il lavoratore può essere inviato in servizio in luoghi diversi dalle normali località di lavoro. Il lavoratore inviato temporaneamente in servizio oltre almeno dieci chilometri (o diversa distanza già prevista o da contrattarsi localmente) dai confini dei comuni considerati come normale località di lavoro e sempre che il lavoratore non venga con ciò ad essere favorito da un avvicinamento, avrà diritto al trattamento economico contrattualmente previsto per le ore di servizio effettivamente prestate e al rimborso delle spese di viaggio per il maggior percorso - con i mezzi autorizzati - rispetto alla distanza abitualmente percorsa dal lavoratore medesimo per recarsi alla sede o comando dell'Istituto o alla normale località di lavoro. Qualora il lavoratore sia inviato in missione temporanea per servizio oltre la giurisdizione dell'Istituto, avrà diritto al trattamento economico previsto per le ore di servizio effettivamente prestate, comprese le eventuali ore straordinarie richiestegli, nonché: - al rimborso delle spese effettive di viaggio con i mezzi autorizzati; - al rimborso delle spese vive di vitto regolarmente documentate, quando la durata della missione obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese; - al rimborso delle altre eventuali spese vive documentate necessarie per l'espletamento del servizio. Qualora il lavoratore inviato in missione temporanea per servizio oltre la giurisdizione dell'Istituto non possa rientrare alla normale località di lavoro entro tre ore dalla fine del servizio stesso, avrà diritto a quanto previsto al comma precedente e, sempreché tutto il tempo di assenza dalla normale località di lavoro non sia retribuito come lavoro effettivo, al seguente trattamento di missione: - rimborso delle spese vive di alloggio, regolarmente documentate, quando la durata della missione obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese; - indennità di trasferta pari al 30% della quota giornaliera della normale retribuzione mensile di cui all'art. 105 se la missione dura oltre l'orario contrattuale giornaliero di lavoro e sino alle 24 ore. Se la missione dura più di 24 ore l'indennità di trasferta di cui sopra verrà calcolata moltiplicando il trenta per cento della quota giornaliera della normale retribuzione mensile di cui all'art. 105 per il numero dei giorni di missione. Restano salve le condizioni di miglior favore in ordine al trattamento di trasferta. Fermo restando quanto stabilito dal secondo comma, le Parti convengono che, anche in relazione a quanto già previsto all'art. 10 del CCNL, a livello territoriale la disciplina relativa alle trasferte potrà costituire oggetto di particolare esame in relazione alla specificità del territorio e problemi organizzativi inerenti. DICHIARAZIONE A VERBALE Eventuali particolari misure e modalità dei rimborsi spese di cui al presente articolo sono demandate alla contrattazione integrati-va.