

C.C.N.L. 2004/2008 Art 100-147

Categoria : CNL 2004-2008 Art 101-147

Pubblicato da ADMIN in 3/6/2007

TITOLO XI - DOVERI DEL PERSONALE E NORME DI COMPORTAMENTO

Art. 101 - Norme generali

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri inerenti alle sue mansioni e di usare modi cortesi e corretti verso i superiori, i colleghi, i subalterni ed il pubblico. Egli ha altresì l'obbligo di non accettare somme od altri compensi da persone, aziende od enti, senza l'autorizzazione del proprio datore di lavoro. Le seguenti norme disciplinari costituiscono il codice di disciplina la cui affissione esaurisce gli obblighi di pubblicità di cui all'art. 7 Legge n. 300/70. La inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze ed alle circostanze che le accompagnano e descritte a titolo indicativo: 1) rimprovero verbale o scritto; 2) multa in misura non eccedente le quattro ore della retribuzione giornaliera;

3) sospensione della retribuzione e dal servizio da uno a sei giorni. A) Il provvedimento del rimprovero scritto o verbale si applica al lavoratore per lievi irregolarità nell'adempimento dei suoi doveri o nel comportamento in servizio; B) il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che: - ritardi l'inizio del lavoro; - esegua senza la necessaria diligenza il lavoro affidatogli; C) il provvedimento della sospensione di cui al precedente n. 3 si applica nei confronti del lavoratore che: - esegua con negligenza grave il lavoro affidatogli; - ometta parzialmente di eseguire la prestazione richiesta; - arrechi danno alle cose ricevute, in dotazione od uso, con responsabilità; - si assenti per un giorno dal lavoro senza valida giustificazione; - non avverta subito i superiori diretti di eventuali irregolarità nell'adempimento del servizio; - si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza; - si addormenti in servizio. Per l'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui al presente articolo si richiamano le norme dell'art. 7 Legge 20 Maggio 1970 n. 300 (all. 12) e l'importo delle eventuali multe sarà versato al Fondo Adeguamento Pensioni presso l'INPS.

Art. 102 - Sospensione cautelare

Verrà disposta la sospensione cautelare qualora al lavoratore venga contestata una mancanza la cui gravità in relazione alla delicatezza delle mansioni sconsigli l'immediato utilizzo della prestazione antecedentemente all'esaurimento della procedura di contestazione di cui all'art. 7 Legge 300 del 1970 per il tempo strettamente necessario al compimento della procedura di cui al predetto art. 7. Durante il periodo di sospensione cautelare il lavoratore avrà comunque diritto alla normale retribuzione. Art. 103- Ritiro patente In caso di sospensione della patente per motivi legati all'attività lavorativa, l'azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico operative, ricollocherà il lavoratore in un servizio idoneo con la sua temporanea condizione

Art. 104 - Provvedimenti disciplinari

Ferma restando la diversa natura e la conseguente autonomia del potere disciplinare in Capo al Questore, ex art. 6 del RDL 1952/1935 convertito nella Legge 508/1936, e in capo al datore di lavoro, ex art. 7 della legge 300/70, gli Istituti si impegnano a procrastinare di 30 giorni l'applicazione di eventuali sanzioni conservative in maniera da far coincidere, ove possibile, l'applicazione materiale delle due diverse sanzioni. Trascorso questo termine l'azienda dovrà entro i 60 giorni successivi dare attuazione al provvedimento disciplinare pena la decadenza, fatte salve le esigenze istruttorie derivanti da procedimenti giudiziari in essere.

TITOLO XII - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 105 - Retribuzione normale

Per normale retribuzione si intende a tutti gli effetti previsti dal presente Contratto quella costituita dai seguenti elementi: 1) salario unico nazionale (paga base tabellare conglobata) di cui al successivo art. 106; 2) eventuali terzi elementi di cui al successivo art. 110; 3) eventuali scatti di anzianità di cui al successivo art. 111.

Art. 106 - Salario unico nazionale (Paga base tabellare conglobata)

Il salario unico nazionale comprensivo dell'indennità di vacanza contrattuale, dell'indennità di contingenza di cui alla Legge 26 Febbraio 1986, n. 38, modificata dalla Legge 13 Luglio 1990, n. 191 e dell'elemento distinto della retribuzione prevista dall'accordo 31 Luglio 1992 (paga base tabellare conglobata) collegato ai livelli della classificazione del personale, da valere su tutto il territorio italiano, sarà il seguente:
Livello IMPORTO con-globato dal 31/12/2005 IMPORTO con-globato dal 01/01/2006 IMPORTO conglobato dal 01/12/2006 IMPORTO con-globato dal 1/05/2007 IMPORTO conglobato dal 1/01/2008

EURO EURO EURO EURO EURO

QUADRO 1.566,89

1.682,60

1.730,82 1.759,75 1.798,32

1S 1.455,23

1.558,09

1.600,94 1.626,66 1.660,94

I 1.379,75

1.474,04

1.513,32 1.536,89 1.568,32

II 1.303,24

1.388,95

1.424,67 1.446,10 1.474,67

IIIS 1.240,17

1.318,60

1.351,28 1.370,88 1.397,03

III 1.183,31

1.255,31

1.285,31 1.303,31 1.327,31

IVS 1.126,96

1.192,53

1.219,85 1.236,25 1.258,10

IV 1.078,88

1.138,88

1.163,88 1.178,88 1.198,88

V 1.026,15

1.082,72

1.106,29 1.120,44 1.139,29

VI 929,48

972,34

990,19 1.000,91 1.015,19

Gli importi della paga base tabellare conglobata, sopra indicati per ciascun livello, sono comprensivi anche degli elementi retributivi elencati:

indennità di contingenza a tutto il 31 Gennaio 1977; b) indennità di contingenza maturata successivamente fino al 31 Ottobre 1991 ed erogata dal 1 Novembre 1991; c) elemento autonomo speciale previsto dall'Accordo Nazionale del 21 Febbraio 1975 (L. 12.000 pari ad € 6,197); d) elemento distinto della retribuzione in applicazione del protocollo 31 Luglio 1992 (L. 20.000 pari ad € 10,329). e) Qu.I.T. conglobata a decorrere dallo 1 Maggio 2001.

Il salario unico nazionale è riferito ad un orario di lavoro mensile pari alla misura di cui al successivo art. 114, per tutto il personale ed è determinato con gli aumenti, le modalità ed i tempi fissati nel presente articolo. Gli importi della tabella sono stati definiti per il primo biennio 2005-2006 e del secondo biennio 2007-2008 tenendo conto dell'inflazione reale fino al 31 Dicembre 2005 e di una inflazione prevista del 2% annua per il periodo 1-Gennaio 2006-31 Dicembre 2008. Ferme restando le finalità di cui all'art. 7 e le modalità di erogazione di cui all'art. 8 del presente CCNL, il contributo dovuto è da intendersi componente economico aggiuntiva ai valori della presente tabella salariale. Gli aumenti della tabella sono stati definiti secondo i seguenti valori parametrali convenzionali. 270 QUADRO 240 1S 220 I 200 II 183 IIIS 168 III 153 IVS 140 IV 132 V 100 VI

Art. 107 - Indennità di contingenza

Il valore mensile unificato del punto di contingenza è, fino al 31 Gennaio 1983, di L. 2.389 (pari ad € 1,234) per tutti i livelli così come determinato dall'Accordo Nazionale 21 Febbraio 1975 (all. 5), e di L. 6.800 (pari ad € 3,512) dal 1° Febbraio 1983 così come determinato dall'Accordo Nazionale (all. 6). Dal 1° Maggio 1986 al 31 Ottobre 1991, i valori mensili della contingenza vengono calcolati secondo le disposizioni della Legge n. 38 del 26 Febbraio 1986, modificata dalla Legge 13 Luglio 1990, n. 191, e le relative tabelle sono state elaborate dalla Commissione Paritetica Nazionale. Dal 1 Gennaio 1996 la contingenza inserita nella tabella di cui all'art. 105 è conglobata nella paga tabellare.

Art. 108 Indennità relative ai servizi prestati

Ribadendo l'intendimento già espresso dalle parti di modificare gradualmente il sistema retributivo in materia di lavoro notturno e domenicale anche mediante la evidenziazione dei relativi ulteriori compensi, e, inoltre, di confermare la relativa regolamentazione a livello nazionale al fine di dare omogeneamente riconoscimento al lavoro notturno e domenicale su tutto il territorio nazionale, le parti convengono di incrementare ulteriormente il trattamento a detti titoli con un ulteriore aumento della componente retributiva diretta. Pertanto le indennità giornaliere a valere su tutto il territorio nazionale saranno le seguenti:

1) RUOLO TECNICO OPERATIVO

IMPORTO al 01/05/01

IMPORTO al 01/04/06

IMPORTO al 01/01/07

1.a) Indennità per lavoro notturno (giornaliera)

1.a.1 € Zona stradale e trasporto-scorta valori € 4,60 € 5,11 € 5,61

1.a.2 € Piantonamento fisso, sala conta e cen-trale operativa € 3,43 € 3,81 € 4,18

1.b) Indennità di rischio (giornaliera)

1.b.1 € Zona stradale trasporto-scorta valori-piant.antirapina € 2,56 € 2,84 € 3,12

1.b.2 € Piantonamento fisso, sala conta e cen-trale operativa € 0,52 € 0,58 € 0,63

2) RUOLO AMMINISTRATIVO

2.a) Indennità presenza (giornaliera) 0,52 0,58 0,63

Le indennità di cui ai precedenti punti 1 e 2 del presente articolo sono corrisposte per ogni giornata di effettiva presenza, non sono tra loro cumulabili e sono utili ai soli fini del computo della 13.ma mensilità. 3) INDENNITÀ DI LAVORO DOMENICALE Al lavoratore sia del Ruolo Tecnico-operativo che del Ruolo Amministrativo che presti la sua opera nel giorno di domenica, spetterà oltre alla normale retribuzione mensile di cui all'art. 105 un'indennità per ogni ora effettivamente lavorata dalle ore 0 alle ore 24 della domenica, così definita:
al 31 Dicembre 2005 al 01 Aprile 2006 al 01 Gennaio 2007
0,58 0,64 0,71

La suddetta indennità fa parte della retribuzione di fatto. Fermo restando quanto previsto in materia dal precedente CCNL, nel caso in cui fossero in atto, alla data del 02/05/2006, a livello locale, indennità di entità superiore ai valori fissati nazionalmente dal presente articolo, queste continueranno ad essere erogate a tutto il personale, con l'aggiunta degli adeguamenti innanzi stabiliti, salvo diverse previsioni contenute in accordi territoriali in essere

Art. 109 - Indennità di vacanza contrattuale

In assenza di Accordo dopo un periodo di tre mesi dalla data di scadenza del CCNL, e comunque dopo un periodo di tre mesi dalla data di presentazione della Piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un'indennità di vacanza contrattuale.

Art. 110 - Terzi elementi retributivi

Con effetto dal 1° gennaio 1996 i terzi elementi o gli elementi aggiuntivi aventi la stessa natura, ove esistenti, e fino ad un massimmo di L. 40.000 (20,66 Euro) sono trasformati in assegno ad personam da corrispondersi esclusivamente al personale in forza alla data del 31 Dicembre 1995. L'assegno ad personam di cui sopra concorre a formare la normale retribuzione di cui all'art. 105 del presente CCNL. Art. 111 - Scatti di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, a datare dal 1° Aprile 1963 per il personale con mansioni non impiegatizie e dal 1° gennaio 1965 per il personale con mansioni impiegatizie, il lavoratore avrà diritto a sei scatti triennali. A decorrere dal 1° Gennaio 2006 gli importi degli scatti restano fissati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento nelle seguenti misure:

IMPORTI MENSILI

Livello AL 31/12/ 2005 AI 01/01/2006

Quadro 28,41 31,30

Primo Livello Super 25,82 28,39

Primo Livello 23,76 26,12

Secondo Livello 21,69 23,83

Terzo Livello Super 21,17 23,13

Terzo Livello 20,66 22,46

Quarto Livello Super 20,14 21,78

Quarto Livello 19,63 21,13

Quinto Livello 19,11 20,52

Sesto Livello 18,59 19,66

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. A quel momento gli scatti pregressi saranno ricalcolati in base alla misura in vigore per il nuovo livello di appartenenza, senza liquidazione di arretrati per il periodo pregresso. Fermo restando che il tetto massimo degli scatti è la risultante del valore unitario relativo ad ogni livello moltiplicato per il numero degli stessi (sei), nei casi in cui sia stata maturata l'intera serie dei sei scatti previsti con un tetto massimo inferiore a quello sopra richiamato, si dovrà procedere al relativo adeguamento, secondo i seguenti criteri: - la cifra totale derivante dalla voce "scatti di anzianità" verrà divisa per il valore unitario dello scatto del livello di appartenenza, determinando in tal modo il numero di scatti al valore attuale. Successivamente, il lavoratore interessato dovrà maturare ulteriori scatti quanti ne mancheranno per arrivare al numero complessivo di sei. L'eventuale frazione di scatto che dovesse residuare dall'operazione di cui sopra, verrà mantenuta e sarà assorbita all'atto della maturazione del sesto scatto. Eventuali importi concessi a tale titolo a livello territoriale ai lavoratori che avevano terminato la serie dei 6 scatti, saranno assorbiti fino a concorrenza.

Art. 112 - Retribuzione di fatto

Per paga o retribuzione di fatto a tutti gli effetti previsti dal presente Contratto si intende quella costituita dai seguenti elementi: a) stipendio o salario unico nazionale (paga base tabellare conglobata); b) eventuali terzi elementi; c) eventuali scatti di anzianità; d) eventuali indennità continuative che non abbiano carattere di rimborso spese; e) eventuali superminimi ed assegni "ad personam"; DICHIARAZIONE A VERBALE Le parti espressamente chiariscono che gli eventuali rimborsi spese per divisa ed equipaggiamento, ciclo, mezzi motorizzati, compreso il carburante e quelli previsti dall'art. 100 non fanno parte della retribuzione contrattuale, anche se corrisposti in misura fissa o forfettaria, trattandosi di puri e semplici rimborsi spese e non di compenso per lavoro prestato.

Art. 113 - Modalità per il calcolo e la corresponsione della retribuzione

La retribuzione sarà corrisposta in misura mensile fermo restando che il lavoro prestato sarà compensato in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate. Al riguardo valgono pertanto le seguenti norme: 1) ai lavoratori che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si saranno assentati soltanto per ferie, festività od ex festività di cui all'art. 88, per congedo matrimoniale, per riposi o per altre cause che comportano il diritto alla retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile prevista. In tal caso si intenderanno compensati oltre al lavoro ordinario: le ferie, il congedo matrimoniale, le altre assenze retribuibili, le festività e le ex festività nazionali godute, escluse le festività di cui all'art. 89 coincidenti con il giorno di riposo settimanale di cui alla legge n. 370/1934 o con un giorno di ferie; 2) ai lavoratori che abbiano prestato la loro opera per un periodo inferiore ad un mese o comunque per parte dell'orario contrattuale, verranno detratte le quote di retribuzione giornaliera od oraria relative rispettivamente alle giornate od ore non lavorate.

Art. 114 - Prospetto Paga

La corresponsione della retribuzione avverrà a mezzo di prospetto paga, su cui dovranno essere chiaramente specificate: - la denominazione dell'Istituto; - il cognome, nome, livello o qualifica del lavoratore; - il mese di lavoro cui la retribuzione si riferisce; - l'importo della retribuzione stessa; - la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario; - tutti gli altri elementi che concorrono a formare la somma globale specificata sul prospetto paga; - tutte le ritenute effettuate sulla retribuzione.

Art. 115 - Paga giornaliera e oraria

La quota giornaliera della retribuzione mensile normale e di quella di fatto, agli effetti contrattualmente previsti, si ottiene dividendo convenzionalmente la retribuzione stessa per 26. La quota oraria della retribuzione mensile normale e di quella di fatto, agli effetti contrattualmente previsti, si ottiene dividendo convenzionalmente la retribuzione stessa per 173.

Art. 116 - Maggiorazione per lavoro: Festivo - Straordinario

Le maggiorazioni per lavoro festivo e lavoro straordinario si calcolano sulla quota giornaliera od oraria della normale retribuzione di cui all'art. 92, con le seguenti percentuali: a) 35% per le ore di lavoro normale -nei limiti dell'orario giornaliero contrattuale- prestate nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali di cui al precedente Art. 88; 25% fino al 31 Marzo 2006 per le ore prestate in giorni feriali, secondo quanto previsto dall'art. 79, dal personale del ruolo tecnico-operativo e oltre la 40ma ora settimanale, dal personale del ruolo amministrativo; b) 30% dal primo Aprile 2006 per le ore prestate in giorni feriali, secondo quanto previsto dall'art. 79, dal personale del ruolo tecnico-operativo e oltre la 40ma ora settimanale, dal personale del ruolo amministrativo; c) 35% per tutte le ore prestate, oltre i limiti dell'orario giornaliero contrattuale, nel giorno di riposo settimanale con diritto al recupero; d) 40% per tutte le ore prestate, oltre i limiti dell'orario giornaliero contrattuale, nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali di cui al precedente Art. 88. Tutte le maggiorazioni previste dal presente Contratto non sono cumulabili tra loro nel senso che la percentuale maggiore assorbe la minore. Le disposizioni di cui al presente articolo sostituiscono ogni altra norma in contrario.

Art. 117 - Mensilità supplementari - (13ma e 14ma)

Ogni anno, entro il 20 dicembre deve essere corrisposto al lavoratore un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione di cui all'art. 105, oltre, le indennità di cui ai punti 1 e 2 dell'art. 108. Ogni anno, entro il 15 Luglio, deve essere corrisposto al lavoratore un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione di cui all'art. 105. La 13ma si intende riferita al periodo annuale 1° Gennaio - 31 Dicembre e la 14ma al periodo annuale 1° Luglio - 30 Giugno. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto, per i mesi di servizio prestato, a tanti dodicesimi della mensilità di cui al presente articolo per quanti sono i mesi rispettivamente maturati nel corso dei periodi sopracitati. A tal fine le frazioni di mese che superino i 15 giorni saranno considerate mese intero. Dall'ammontare della 13ma e 14ma mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata eventualmente corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente Contratto. Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio previsti dal successivo art. 129 la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la 13ma mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione. Tale integrazione non è dovuta per il periodo di assenza facoltativa.

Art. 118 - Indennità di cassa e/o maneggio denaro

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.

Art. 119 - Divisa e l'equipaggiamento

Uniforme ed 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. Si conviene, pertanto, che entro 180 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, dovranno essere definite a livello territoriale o aziendale, ove non esistano già accordi in

materia, modalità per consentire alle G.P.G. di nuova assunzione l'acquisto senza oneri immediati dell'arma stessa

Art. 120 - Rinnovi: decreto Guardia Giurata - porto d'armi e tassa tiro a segno

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.

Art. 121- Assistenza legale

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 il servizio prestato (non in conflitto con gli interessi dell'Istituto), è da considerarsi in servizio a tutti gli effetti con diritto alla normale retribuzione. TITOLO XIII - Sospensione delle prestazioni

Capo 1° - Malattia Art. 122

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia all'Istituto da cui dipende: in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dall'art. 101 del presente Contratto, ferme restando le sanzioni previste dalla Legge per il ritardo nel recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio o di continuazione della malattia. Ai fini della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art. 2 della Legge 29 Febbraio 1980 n. 33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia. Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli organi competenti e di conseguente richiesta del giudizio del Collegio medico, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata da regolare certificato medico, preavvisando l'Istituto 24 ore prima e comunque non oltre il penultimo giorno di malattia circa la data della ripresa del lavoro. Ai sensi dell'art. 5 della Legge 20 Maggio 1970 n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di effettuare il controllo delle assenze per malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti previdenziali competenti.

Art. 123

In applicazione al decimo comma dell'art. 5 della Legge 11 Novembre 1983 n. 638, il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi al proprio domicilio tra le ore 10 e le ore 12 e tra le ore 17 e le ore 19 di tutti i giorni, comprese le domeniche e le giornate festive infrasettimanali per eventuali visite di controllo. Non sono considerate assenze ingiustificate: 1) assenza dal domicilio per visite mediche, prestazioni ed accertamenti specialistici non effettuabili al di fuori delle fasce orarie di reperibilità; 2) nel caso di gravi motivi che abbiano reso imprescindibile e indifferibile la presenza del lavoratore altrove, per evitare gravi conseguenze per sé o per i componenti del suo nucleo familiare. Negli altri casi le assenze sono considerate ingiustificate con le conseguenze di legge e contrattuali previste.

Art. 124

Il lavoratore assente per malattia regolarmente riconosciuta ha diritto alla normale retribuzione netta mensile di cui all'art. 105 per un periodo massimo di 180 giorni, comprensiva dell'indennità di malattia a carico dell'INPS che, ai sensi del D.L. 30 Dicembre 1979 n.663 convertito con modificazioni nella Legge 29 Febbraio 1980 n. 33, sarà posta a conguaglio con l'importo dei contributi e delle altre somme dovute all'INPS dall'Istituto. Nel caso in cui l'indennità di malattia a carico dell'INPS 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.ma e 14.ma) nell'intera misura della normale retribuzione di cui all'art. 105. Nell'ipotesi che l'INPS per qualsiasi motivo non riconosca la malattia nulla di quanto previsto al presente articolo è dovuto dal datore di lavoro.

Art. 125 - Conservazione del posto di lavoro

Il lavoratore non in prova, fermo restando quanto disposto dal precedente articolo ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per i seguenti periodi: - fino a 240 (duecentoquaranta) giorni di malattia riferibile a più episodi morbosi, nell'arco di un anno solare; - fino a 300 (trecento) giorni di malattia, ancorchè non continuativi, riferibile allo stesso episodio morboso, nell'arco di un anno solare a condizione che l'imputabilità della malattia allo stesso episodio morboso sia certificata come tale prima che il lavoratore abbia totalizzato i 240 (duecentoquaranta) giorni di malattia di cui al precedente alinea. Superato i limiti di conservazione del posto di cui sopra e a fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuati-va, periodicamente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata, che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi sei mesi continuativi, durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessuno istituto. Le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, che comunque non fanno venire meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consentiranno al lavoratore, all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro, di poter fruire dell'aspettativa prolungata non retribuita, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari. Ai fini di cui sopra il lavoratore fornirà all'azienda le dovute certificazioni che l'azienda medesima tratterà nel rispetto delle d.lgs. 30 Giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali). Superati i termini di cui sopra, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento senza obbligo di preavviso.

Capo 2° - Infortuni Art. 126

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare presso l'INAIL, contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari. Il lavoratore soggetto all'assicurazione deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando l'assicurato abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e l'Istituto, non essendo venuta altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare all'INAIL la prescritta denuncia, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo.

Art. 127

Il lavoratore infortunato ha diritto alla conservazione del posto di lavoro fino a guarigione clinica. 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 di cui all'art. 105 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 DPR 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 (13ma e 14ma) nell'intera misura della normale retribuzione di cui all'art.105 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.

Art. 128

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. Per infortuni professionali si intendono quelli riconosciuti come tali dall'INAIL. Massimali: - 51.650,00 per il caso di morte; - 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%. I massimali di cui al presente comma decorrono dalla sottoscrizione del presente CCNL. Nel caso in cui sorga il diritto il lavoratore interessato deve fare richiesta di liquidazione del danno entro un anno dal verificarsi dell'evento, ai sensi dell'art. 2952 del Codice Civile. Il datore di lavoro è tenuto ad esibire copia della polizza assicurativa di cui al presente articolo alle Organizzazioni Sindacali Territoriali facenti capo alle OO.SS. Nazionali firmatarie del presente Contratto che ne facciano richiesta scritta. La vigente normativa decorre dal 1° Gennaio 2007. Capo 3 Gravidanza e puerperio Le parti, visto la Legge n. 53 dell'8 Marzo 2000, concernente i " Congedi Parentali", hanno convenuto sull'opportunità di aggiornare la disciplina contrattuale di tale Istituto integrandola ed armonizzandola con le specifiche norme innovative contenute nella suddetta legge.

Art. 129 - Normativa

1 La lavoratrice è tenuta a presentare il certificato di gravidanza, rilasciato in tre copie, due delle quali dovranno essere prodotte a cura della lavoratrice rispettivamente al datore di lavoro e all'Istituto assicuratore, Nel certificato medico di gravidanza devono essere riportate: 1.1 -le generalità della lavoratrice; 1.2. -l'indicazione del datore di lavoro e della sede dove l'interessata presta il proprio lavoro, delle mansioni alle quali è addetta; 1.3. -il mese di gestazione alla data della visita; 1.4. -la data presunta del parto; 1.4.1. -gli elementi di cui alle lettere 1.1) e 1.2) sono inseriti nel certificato sulla base delle dichiarazioni della lavoratrice, che ne risponde della veridicità; 1.4.2. -al rilascio del certificato medico suddetto sono abilitati gli ufficiali sanitari, i medici condotti, i medici dell'INPS e i medici del servizio sanitario nazionale, tuttavia, qualora i certificati siano redatti da medici diversi da quelli di cui sopra il datore di lavoro o l'INPS possono accettarli ugualmente o richiedere la regolarizzazione alla lavoratrice. 1.4.3. -Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare alla lavoratrice la ricevuta dei certificati e di ogni altra documentazione prodotta dalla lavoratrice stessa. 1.4.4. -Il datore di lavoro è altresì tenuto a conservare le predette certificazioni a disposizione della Direzione periferica del Lavoro per tutto il periodo in cui la lavoratrice è soggetta alla tutela della legge. 2. La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto. 3. Le disposizioni di cui al punto 2) valgono anche per il padre adottivo o affidatario nel caso in cui la moglie, in accordo con lui, vi abbia rinunciato. 4. Il coniuge che voglia avvalersi, in alternativa alla moglie lavoratrice, del diritto a fruire della astensione dal lavoro durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria, è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro ed all'INPS inoltrando:

4.1. -domanda corredata da dichiarazione del datore di lavoro della moglie lavoratrice da cui risulti l'avvenuta rinuncia della moglie stessa ad avvalersi del diritto di astensione dal lavoro, dichiarazione da presentare anche al datore di lavoro dello stesso coniuge affidatario; 4.2. -copia del provvedimento di affidamento, ovvero di adozione; 4.3. -copia del documento rilasciato dall'autorità competente, attestante la data dell'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria ovvero adottiva. 5. E' vietato adibire le donne al lavoro notturno, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. 6. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di detti permessi la lavoratrice deve presentare al datore di lavoro apposita domanda e consegnare successivamente, la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami. (art. 7 Decreto Legislativo 645/96) 7. Le dimissioni volontarie della lavoratrice presentate nel periodo in cui opera il divieto di licenziamento, devono essere comunicate dalla lavoratrice stessa anche alla Direzione Provinciale del Lavoro, che la convalida, a tale convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro. In tale caso la lavoratrice ha diritto al TFR e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste ai rispettivi dal presente Contratto, indipendentemente dal motivo delle dimissioni. Tale diritto spetta anche alla lavoratrice/lavoratore adottivi o affidatari, qualora le dimissioni siano state rassegnate entro un anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria. (Corte Costituzionale sentenza n. 332/88).

8. La lavoratrice che intende avvalersi del diritto all'astensione facoltativa deve darne comunicazione al datore di lavoro precisando il periodo in cui intende assentarsi. 9. Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il cento per cento della normale retribuzione giornaliera, 10. Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di gravidanza e puerperio, valgono le norme di legge e i relativi regolamenti vigenti.

Art. 130 Adozione e/o affidamento

I genitori adottivi o affidatari, o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo, hanno diritto di avvalersi delle disposizioni previste dalla legge sulla maternità e dalla legge sui congedi parentali, con le particolari norme espressamente sotto riportate: A) Astensione Obbligatoria Potranno usufruire della astensione obbligatoria e del relativo trattamento economico così previsto dalla Legge 1204/1971 e 53/2000, durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria, semprechè il bambino non abbia superato al momento della adozione o dell'affidamento i sei anni di età. In caso di adozione internazionale l'astensione obbligatoria dal lavoro spetta anche se il minore adottato ha superato i sei anni di età. (v.circolari INPS 151/90 e. 109 del 6/6/2000 - art. 6 L.903/77 e art. 3 L. 476/98.) B) Astensione Facoltativa Nei primi otto anni di vita del bambino, hanno diritto ad usufruire della astensione facoltativa alle medesime condizioni e con le stesse modalità previste per i genitori naturali. Tale diritto può essere esercitato in qualsiasi momento rispetto alla data di ingresso in famiglia. Per le adozioni o affidamenti avvenuti entro i sei e i dodici anni di età del bambino, il periodo di astensione facoltativa può essere richiesto entro tre anni dall'ingresso in famiglia, il periodo di astensione non può però andare oltre i quindici anni di età del bambino. Durante il periodo di astensione facoltativa l'indennità economica pari al 30% (trenta per cento) della retribuzione spettante compete, a prescindere dalle condizioni di reddito, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi per:

1. I genitori adottivi o affidatari di bambini fino a sei anni di età del bambino, 2. I genitori adottivi o affidatari di bambini tra i sei e i dodici anni di età: entro i tre anni successivi all'ingresso in famiglia. L'indennità per gli ulteriori periodi di astensione facoltativa, sarà erogata alle medesime condizioni e modalità previste per i genitori naturali. C) Riposi Orari Le norme sui riposi orari

previsti per il caso di parto plurimo si applicano anche nei casi di adozione o affidamento di bambini, anche non fratelli, entrati in famiglia anche in date diverse.

Art. 131 Diritto alla conservazione del posto e divieto di licenziamento

1) La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività di studio, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine previsto dal Contratto). Tale diritto spetta anche alla lavoratrice/lavoratore adottivi o affidatari. 2) Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione entro novanta giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietano.

Art. 132 - Astensione dal lavoro e permessi per assistenza al bambino

Durante e dopo lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice/lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per le causali, per le durate e per i periodi sotto elencati, riportati, unitamente ai rispettivi trattamenti retributivi e previdenziali, nelle specifiche tabelle:

ASTENSIONE OBBLIGATORIA

Genitore	Durata	Periodo godimento	Retribuzione	Previdenza
----------	--------	-------------------	--------------	------------

Madre	5 mesi più eventuali altri periodi che siano autorizzati dall'Ispettorato del lavoro	- Prima della data presunta del parto: 2 o 1 mese (*1) - Dopo il parto (3 o 4 mesi (*1), più periodo non goduto prima del parto quando questo è prematuro	Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante, posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della Legge 23/12/1978 n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipate dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 1 della Legge 29/2/1980, n. 33.	Copertura al 100%
-------	--	---	---	-------------------

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli art. 1 e 2 della legge n. 33/1980

I periodi di astensione obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti compresi quelli relativi alle mensilità supplementari e ferie

Padre (*2)	3 mesi	Dopo la nascita del bimbo	Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante con le stesse modalità sopra previste per la madre	Copertura al 100%
------------	--------	---------------------------	--	-------------------

dre.

(*1) La lavoratrice può scegliere, nell'ambito dei 5 mesi di astensione obbligatoria, se andare in gravidanza 1 o 2 mesi prima della data presunta del parto. Nel caso di scelta di 1 mese, usufruirà di 4 mesi di astensione obbligatoria per puerperio. Nel caso di scelta di 2 mesi usufruirà di 3 mesi di astensione obbligatoria per puerperio. quando il parto è prematuro, i giorni di astensione non goduti vanno aggiunti al periodo di astensione dopo il parto. (*2) L'astensione spetta al padre in questi casi: morte della madre, grave infermità della madre, abbandono, affidamento esclusivo al padre.

ASTENSIONE FACOLTATIVA

Genitore	Durata	Periodo di godimento	Retribuzione	Previdenza
----------	--------	----------------------	--------------	------------

Madre	6 mesi (*3 continuativi o frazionati)	o Nei primi 8 anni di vita del bambino	Indennità economica pari al 30% della retribuzione spettante per un periodo massimo di 6 mesi goduti fino al terzo anno di età del bambino	Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta. (* 4) Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione obbligatoria
-------	---------------------------------------	--	--	---

Il periodo di astensione facoltativa è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi

alle ferie alle mensilità supplementari ed al trattamento di fine rapporto. Copertura al 100% goduti fino al terzo anno di età de bambino Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità di integrazione da parte dell'interessato
Padre 6 mesi (*3) Nei primi 8 anni di vita del bambino documentazione da presentare Una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro a valersi della astensione facoltativa entro 10 giorni dalla dichiarazione suddetta, una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia. Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione obbligatorie Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di vita del bambino Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità di integrazione da parte dell'interessato

(*3) La durata di 10 mesi, nel caso di un solo genitore. Le astensioni complessive (quelle della madre più quelle del padre) non possono eccedere i 10 mesi. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi d'astensione, il limite massimo complessivo salirà a 11 mesi (un mese in più al padre). Il periodo di astensione facoltativa è frazionabile per consentire alla lavoratrice/ lavoratore di scegliere i periodi più idonei a sua discrezione. (*4) Il reddito individuale dell'interessato deve essere inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione. (Lire 23.429.250 per il 2000 pari ad € 12.100,20). ALLATTAMENTO e RIPOSI

Genitore Durata Periodo godimento Retribuzione Previdenza

Madre 2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabili. Tali riposi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dalla sede di lavoro. Nel primo anno di vita del bambino. Per detti riposi è dovuta dall'INPS una indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'Ente assicuratore, ai sensi dell'articolo 8 della Legge 9/12/1977, n. 903.

Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità di integrazione da parte dell'interessata.

Padre (*5) 2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabili. Tali riposi, comportano il diritto del lavoratore padre ad uscire dalla sede di lavoro. Nel primo anno di vita del bambino. Per detti riposi, valgono le stesse norme di legge e le stesse modalità sopra previste per la lavoratrice madre. Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità di integrazione da parte dell'interessata

(*5) Il diritto all'astensione per allattamento spetta al padre in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga, ovvero nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre.

MALATTIA DEL BIMBO

Genitore Durata Periodo godimento Retribuzione Previdenza

Madre 2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabili. Tali riposi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dalla sede di lavoro. Nel primo anno di vita del bambino. Per detti riposi è dovuta dall'INPS una indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'Ente assicuratore, ai sensi dell'articolo 8 della Legge 9/12/1977, n. 903.

Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità di integrazione da parte dell'interessata.

Padre (*5) 2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabili. Tali riposi, Nel primo anno di vita del bambino. Per detti riposi, valgono le stesse norme di legge e le stesse modalità sopra previste per la lavoratrice madre. Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità di integrazione

comportano il diritto del lavoratore padre ad uscire dalla sede di lavoro. da parte dell'interessata

Genitore Durata e periodo godimento Retribuzione Previdenza

Madre (*6) Senza limiti fino ai 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. 5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. La malattia del bimbo con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore. Nessuna. Tali periodi danno diritto a quanto previsto all'articolo 7, comma 1, della Legge 8/3/2000, n. 53. Copertura al 100% per i periodi goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.

Padre (*6) Senza limiti fino ai 3 anni del bambino, dietro presentazione di Certificato medico. 5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. La malattia del bimbo con Ricovero interrompe le ferie del genitore. Nessuna Tali periodi danno diritto a quanto previsto all'articolo 7 comma 1 della Legge 8/3/2000, n. 53. Copertura al 100% fino ai 3 anni del bimbo. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, salvo integrazione dell'interessato

(*6) Il diritto all'astensione per la malattia dei bimbi spetta alternativamente al padre o alla madre.

Art. 133

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro: a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza; b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso; c) durante i tre mesi dopo il parto; d) un ulteriore periodo di sei mesi dopo il periodo di cui alla lettera c). La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'Istituto, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato). Nel caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso. I periodi di assenza obbligatoria, indicati nelle lettere a), b), c) e il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera d) devono essere computati nell'anzianità di servizio. Le lavoratrici saranno altresì adibite ad altri servizi durante il periodo di gravidanza, qualora l'Ispettorato del Lavoro accerti che le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli alla salute della donna. La lavoratrice assente durante il periodo di astensione obbligatoria ha diritto alla normale retribuzione netta mensile di cui all'art. 105 comprensiva dell'indennità a carico dell'INPS, secondo le modalità stabilite dall'art. 74 della legge 23/12/1978 n. 833. Durante il periodo di astensione facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari al 30% (trenta per cento) della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della Legge 23 Dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge 29 Febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della Legge 29 Febbraio 1980, n. 33. norme di legge e i relativi regolamenti vigenti.

Art. 134

Il diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria della lavoratrice madre, per un periodo di sei mesi entro il primo anno di età del bambino ed il relativo trattamento economico, previsti rispettivamente dagli artt. 7 e 15 della Legge 30 dicembre 1971 n. 1204, nonché il diritto di assentarsi dal lavoro durante la malattia del bambino di età inferiore a tre anni, sono riconosciuti anche al padre lavoratore, anche se adottivo o affidatario ai sensi dell'art. 314/20 del Codice Civile, in alternativa alla madre lavoratrice ovvero quando i figli siano affidati al solo padre. A tal fine, il padre lavoratore deve presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione da cui risulti

la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi dei diritti di cui sopra nonché nel caso di malattia del bambino di età inferiore a tre anni, il relativo certificato medico. Nel caso di assenza per un periodo di sei mesi entro il primo anno di età del bambino, il padre lavoratore, entro dieci giorni dalla dichiarazione di cui al comma precedente, deve altresì presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi sono computati agli effetti indicati dall'art. 7, ultimo comma, della legge 30 Dicembre 1971 n. 1204.

Art. 135

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero è inferiore alle sei ore. I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di una ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro; essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'Istituto. I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19 della Legge 26 Aprile 1934 n.653, sulla tutela del lavoro delle donne.

Art.136

La lavoratrice in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un Ufficiale Sanitario, da un medico condotto, da un medico del Servizio Sanitario Nazionale o di altro Ente sostitutivo, e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta. Per usufruire dei benefici connessi col parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal R.D.L. 15 Ottobre 1936 n. 2128. Nel caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto. Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di gravidanza e puerperio, valgono le norme di legge ed i regolamenti vigenti.

Art. 137 - Richiamo alle armi - Servizio civile

A seguito dell'abolizione del servizio di leva obbligatoria, il capo relativo a questo tema previsto nel precedente CCNL è soppresso. In caso di richiamo alle armi o di istituzione di un servizio civile obbligatorio tornano in essere le normative fino ad ora in vigore previste per il servizio militare obbligatorio.

TITOLO XIV - Risoluzione del rapporto di lavoro

Art.138 Recesso

Ciascuna parte può recedere dal Contratto di lavoro: - prima della scadenza del termine se il Contratto è a tempo determinato; - dando regolare preavviso scritto nei termini stabiliti dal successivo art. 126 se il Contratto è a tempo indeterminato; - senza preavviso se il Contratto è a tempo indeterminato e si verifici una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro (vedi legge 604 del 15/07/1966).

La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, contenente le indicazioni dei motivi.

Art. 139 Preavviso

Il preavviso deve essere dato a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno rispettando i seguenti termini: a) fino a cinque anni di servizio compiuti: - mesi due per il Quadro e il primo livello super; - mesi uno per il primo e secondo livello; - giorni quindici per gli altri livelli; b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti: - mesi tre per il Quadro e il primo livello super; - mesi uno per il primo e secondo livello; - giorni quindici per gli altri livelli; c) oltre i dieci anni di servizio: - mesi quattro per il Quadro e il primo livello super; - mesi due per il primo e secondo livello; - mesi uno per gli altri livelli. I termini di preavviso decorrono dalla metà o dalla fine del mese. Ai sensi dell'art. 2118 del Codice Civile, 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.

Art. 140 - Licenziamento per giusta causa

Il licenziamento per giusta causa, con perdita dell'indennità di preavviso, si applica nei confronti del lavoratore che commetta una mancanza che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro. A titolo indicativo rientrano fra le mancanze di cui al precedente comma: - il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio, anche fra due dipendenti; - l'abuso di autorità; - l'assenza ingiustificata oltre i cinque giorni consecutivi o assenza per sette giorni complessivi in un anno, sempre senza giustificato motivo; - l'aver taciuto, al momento dell'assunzione in servizio, circostanze tali che avrebbero impedito l'assunzione stessa e che, ove il dipendente fosse stato in servizio, ne avrebbe determinato il licenziamento; - la recidività nell'addormentarsi in servizio o l'ubriacarsi in servizio; - l'abbandono del posto di lavoro; - l'insubordinazione verso i superiori; - l'assunzione diretta di servizi di vigilanza. **NOTA A VERBALE** Per i licenziamenti collettivi si applica la procedura prevista nell'allegato 11 del presente CCNL.

Art. 141 - Anzianità di servizio

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore inizia di fatto la prestazione lavorativa nell'Istituto, quali che siano le mansioni ad esso affidate. Le frazioni di anno saranno considerate a tutti gli effetti contrattuali per dodicesimi e le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno considerate mese intero, ad eccezione di quanto previsto dalla normativa del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 142.

Art. 142 - Trattamento di fine rapporto

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 di cui all'art. 112 per ogni anno di servizio prestato; b) personale con mansioni non impiegate: per l'anzianità maturata fino al 31 Dicembre 1964: - giorni otto per ogni anno di servizio; per l'anzianità dal 1° Gennaio 1965 al 31 Dicembre 1967: - giorni dodici per ciascuno dei primi cinque anni di servizio; - giorni quattordici per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 14° anno compiuto di servizio; - giorni sedici per ciascuno dei successivi anni oltre il 14° e fino al 19° anno compiuto di servizio; per l'anzianità dal 1° Gennaio 1968 al 31 Marzo 1970: - giorni quattordici per ciascuno dei primi 10 anni di servizio; - giorni diciotto per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° anno compiuto di servizio; per l'anzianità maturata dal 1° aprile 1970 al 31 marzo 1973: - giorni quindici per ciascuno dei primi 10 anni di servizio; - giorni diciotto per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° anno compiuto di servizio; per l'anzianità maturata dal 1° Aprile 1973 al 31 Marzo 1974: - giorni diciassette per ciascuno dei primi 5 anni di servizio; - giorni diciannove per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 15° anno compiuto di servizio; - giorni ventuno per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° anno compiuto di servizio; per l'anzianità maturata dal 1° Aprile 1974 al 31 Marzo 1975: - giorni diciannove per ciascuno dei primi 5 anni di servizio; - giorni ventuno per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 15° anno compiuto di servizio; - giorni ventitre per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° anno compiuto di servizio; per l'anzianità maturata dal 1° Aprile 1975 al 31 Marzo 1980: - giorni ventuno per ciascuno dei primi 5 anni di servizio; - giorni

ventitre per ciascuno dei successivi anni oltre il 5^o e fino al 15^o anno compiuto di servizio; - giorni ventiquattro per ciascuno dei successivi anni oltre il 15^o anno compiuto di servizio; per l'anzianità maturata dal 1^o Aprile 1980: - giorni ventuno per ciascuno dei primi 5 anni di servizio; - giorni ventitre per ciascuno dei successivi anni oltre il 5^o e fino al 15^o anno compiuto di servizio; - giorni venticinque per ciascuno dei successivi anni oltre il 15^o anno compiuto di servizio.

Al 31 Maggio 1982 il calcolo del trattamento deve essere effettuato in base alla retribuzione di cui all'art.105 in atto a tale momento ((1) - Per l'indennità di contingenza si applica la Legge 31 Marzo 1977 n. 91

- Rimborsi spese, compensi per lavoro straordinario o le somme eventualmente corrisposte a titolo risarcitorio di cui all'art. 81 non sono in ogni caso computabili agli effetti del presente articolo. , maggiorata di un dodicesimo della 13ma mensilità e di un dodicesimo della 14ma 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 1 Giugno 1982 al 31 Dicembre 1989 il trattamento di fine rapporto è calcolato con le seguenti misure e modalità : a) per il personale con mansioni impiegate secondo le modalità e le misure previste dalla Legge 29 Maggio 1982 n. 297 e dal presente articolo; b) per il personale con mansioni non impiegate secondo le modalità previste dalla Legge 29 Maggio 1982 n. 297 e dal presente articolo secondo le seguenti misure: 1) giorni ventuno per ciascuno dei primi 5 anni di servizio; 2) giorni ventitre per ciascuno dei successivi anni oltre il 5^o e fino al 15^o anno compiuto di servizio; 3) giorni venticinque fino al 31 Marzo 1984 e giorni ventisei dal 1^o Aprile 1984 per ciascuno dei successivi anni oltre il 15^o anno compiuto. Per i periodi prestati dal 1^o 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: - stipendio o salario unico nazionale; - indennità di contingenza; - eventuali terzi elementi di cui all'art. 110; - eventuali scatti di anzianità ; - tredicesima e quattordicesima; - eventuali superminimi ed assegni "ad personam"; - quota integrativa territoriale (Q.U.I.T.). Il trattamento di fine rapporto è costituito da quanto di competenza dei lavoratori ai sensi del presente articolo e dalle somme già percepite a titolo di anticipazione delle indennità di anzianità dai lavoratori aventi diritto secondo quanto stabilito dall'allegato 7. Per le anticipazioni previste dalla Legge n. 297 del 1982 sul trattamento di fine rapporto, le priorità per la relativa concessione sono fissate nell'allegato 8 che fa parte integrante del presente Contratto.

TITOLO XV Art. 143 - Una tantum

Ferma restando la decorrenza e la durata del presente Contratto, le parti concordano che al personale in forza alla data di stipula del presente contratto, in relazione al periodo 1^o maggio 2004- 31 Dicembre 2005 , verrà erogato un importo "UNA TANTUM" come da tabella sottostante. Dallo stesso, in occasione della prima erogazione occorre detrarre quanto già erogato a titolo di indennità di vacanza contrattuale. Tale importo verrà erogato con le seguenti modalità : In caso di inizio del rapporto di lavoro nel periodo tra il 1^o Maggio 2004- 31 Dicembre 2005, l'importo di cui sopra sarà erogato in ragione di un ventesimo per ogni mese di anzianità . Analogamente si procederà per i casi in cui non si è dato luogo a retribuzione nello stesso periodo a norma di Legge e di Contratto.

Ai fini dell'erogazione degli importi "UNA TANTUM" di cui sopra, viene considerato mese intero la frazione pari o superiore a 15 giorni.

Gli importi "UNA TANTUM" di cui sopra non sono utili agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale né del trattamento di fine rapporto.

Importi da corrispondersi con la retribuzione di:

LIVELLI

Maggio -2006

Settembre-2006

Febbraio -2007

QUADRO

Ã¸Ã¸Ã¸ 482,14

Ã¸Ã¸Ã¸ 192,86

Ã¸Ã¸Ã¸ 135,00

IS

Ã¸Ã¸Ã¸ 428,57

Ã¸Ã¸Ã¸ 171,43

Ã¸Ã¸Ã¸ 120,00

I

Ã¸Ã¸Ã¸ 392,86

Ã¸Ã¸Ã¸ 157,14

Ã¸Ã¸Ã¸ 110,00

II

Ã¸Ã¸Ã¸ 357,14

Ã¸Ã¸Ã¸ 142,86

Ã¸Ã¸Ã¸ 100,00

IIIS

Ã¸Ã¸Ã¸ 326,79

Ã¸Ã¸Ã¸ 130,71

Ã¸Ã¸Ã¸ 91,50

III

Ã¸Ã¸Ã¸ 300,00

Ã¸Ã¸Ã¸ 120,00

Ã¸Ã¸Ã¸ 84,00

IVS

Ã¸Ã¸Ã¸ 273,21

Ã¸Ã¸Ã¸ 109,29

Ã¸Ã¸Ã¸ 76,50

IV

Ã¸Ã¸Ã¸ 250,00

Ã¸Ã¸Ã¸ 100,00

Ã¸Ã¸Ã¸ 70,00

V

Ã¸Ã¸Ã¸ 235,71

Ã¸Ã¸Ã¸ 94,29

Ã¸Ã¸Ã¸ 66,00

VI

€ 178,57

€ 71,43

€ 50,00

Art. 144 - Decorrenza e durata

Il presente CCNL, stipulato in Roma il 2 Maggio 2006, salve le diverse decorrenze stabilite, per i singoli istituti, dal testo dei relativi articoli, avrà decorrenza dal 1° Gennaio 2005 e scadrà il 31 Dicembre 2008 per la parte normativa. Per la parte retributiva le parti si danno atto che gli incrementi sono definiti nell'rispetto dell'articolazione del biennio 2005/2006 che per il successivo 2007/2008,, secondo quanto previsto dall'accordo Interconfederale del 23 Luglio 1993. Esso si intenderà rinnovato di anno in anno qualora non sia disdetta da una delle parti a mezzo lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della data della sua scadenza. In caso di disdetta le parti si impegnano ad iniziare le trattative di rinnovo del Contratto tre mesi prima della scadenza stessa. Il presente Contratto, in caso di disdetta, continuerà ad avere valore finché non sarà rinnovato.

Art. 145 - Procedure per il rinnovo del CCNL

Durante i sei mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sei mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali nè procederanno ad azioni dirette. In assenza di accordo, dopo un periodo di tre mesi dalla data di scadenza del CCNL e, comunque, dopo un periodo di tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (c.d. indennità di vacanza contrattuale). L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa l'indennità di contingenza. Dopo sei mesi, sempre in assenza di accordo, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori. La violazione delle disposizioni di cui al primo comma del presente articolo comporterà come conseguenza, a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale. Nell'accordo di rinnovo del CCNL le Parti definiranno tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata.

Art. 146 - Procedura per la composizione delle controversie collettive.

Le controversie concernenti l'interpretazione, l'applicazione, la stipula o il rinnovo dei contratti collettivi saranno esaminate e possibilmente risolte secondo le norme previste dagli artt. 4, 10, 11, 12 e 145. Durante tali procedure le parti potranno consensualmente decidere di prorogare i termini di agibilità, impegnandosi a non procedere ad azioni giudiziarie o sindacali.

In caso di mancato accordo, nel riprendere la propria libertà di azione e, fermo restando l'esercizio del diritto garantito dalla legge, le parti convengono, per la particolarità del settore sia dal punto di vista dell'attività di sicurezza che per le modalità di attuazione dei servizi, sull'opportunità di assicurare elementi di sicurezza in particolari impianti che abbiano carattere di essenzialità gestionale dell'Istituto di Vigilanza o siano di interesse strategico per la collettività. Conseguentemente durante gli scioperi, verrà garantita la copertura dei servizi essenziali relativi alla centrale operativa ed ai caveaux con una unità per turno, ed alle centrali nucleari alle centrali elettriche e alle raffinerie con una unità per turno e per obiettivo principale, intendendosi per tale gli accessi alle suddette centrali e raffinerie. Eventuali norme particolari potranno essere definite a livello locale.

Art. 147 Distribuzione del contratto

L'Ente Bilaterale Nazionale della Vigilanza Privata distribuirà ai lavoratori una copia del

presente contratto

Gli allegati, dal n.1 al n. 18, (con esclusione del n.8) già presenti nel precedente CCNL 2001/2004, senza alcuna modifica. L'allegato n. 8 (APPRENDISTATO) così come sottoscritto tra le parti in data 7-07-2006.