

SCHEDA TECNICA ISTITUTI CONTRATTUALI

(in sintesi)

CCNL VIGILANZA PRIVATA, INVESTIGAZIONI E SERVIZI FIDUCIARI

Il presente CCNL decorre dal 1° Novembre 2015 e scadrà il 31 Ottobre 2018, tanto per la parte economica che per la parte normativa.

PREMESSA

Il presente CCNL può essere, quindi, integralmente applicato solo dagli Istituti e Aziende iscritti ad una delle Associazioni Datoriali sottoscrittrici il Contratto stesso e che siano in regola con i versamenti delle quote Co.As.Co. e che applichino puntualmente tutto quanto previsto dal CCNL stesso.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Parti dichiarano che con il presente CCNL non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni economiche e normative *complessivamente più favorevoli* praticate al Lavoratore già in forza prima della stipula del presente CCNL, che dovranno essere garantite con apposite Voci "*ad personam*" di compensazione individuale assorbibile.

Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia obbligatoria solo ed esclusivamente nei confronti dei Dipendenti di Datori di lavoro Istituti di Vigilanza Privata, Investigazioni e Servizi Fiduciari che siano iscritti a una delle parti datoriali stipulanti. Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione pattuita con altre Parti, potrà avvenire solo con il preventivo consenso, espresso congiuntamente, di tutte le Parti stipulanti.

Rappresentanza dei Lavoratori - I Sindacati firmatari il presente CCNL esercitano il potere contrattuale secondo le proprie competenze e prerogative.

La RSA svolge le attività negoziali per le materie d'interesse dei Lavoratori dipendenti dall'Istituto, secondo i modi definiti nel presente Contratto, nonché in attuazione delle scelte generali dei Sindacati firmatari.

Per rendere obbligatorio per tutti i Dipendenti un Accordo sottoscritto dalla RSA, lo stesso dovrà essere confermato mediante **Referendum** e ottenere **l'approvazione della maggioranza assoluta dei Lavoratori aventi diritto al voto.**

ISTITUTI :

ART. 39 - PAGAMENTO LAVORO SUPPLEMENTARE :

LA MAGGIORAZIONE DI RETRIBUZIONE VARIA DAL 15% AL 30% A SECONDA DELLE CONDIZIONI PREVISTE DAL CCNL, SEPPUR NON ALTISSIME LE MAGGIORAZIONI NELLA LORO PERCENTUALE, RISPETTO ALLE ALTRE CONTRATTAZIONI, LA REMUNERAZIONE SI CALCOLA SU IMPORTI PIU' ALTI E A FAVORE DEI LAVORATORI, INFATTI LA PERCENTUALE VA CALCOLATA NON SOLO SULLA PAGA BASE, MA SULLA "**Retribuzione Oraria Normale**" o "**RON**": e si ottiene dividendo la "Retribuzione Lorda Mensile" per 173. LA RETRIBUZIONE LORDA MENSILE comprende : Paga Base Nazionale Conglobata Mensile; Elemento Perequativo Mensile Regionale; Monetizzazione Mensile; Scatti d'anzianità; Superminimi "*ad personam*"; tutti gli altri elementi retributivi derivanti dalla Contrattazione Individuale o Collettiva, che siano stati previsti utili per le retribuzioni differite ed il TFR.

- **Riepilogo delle maggiorazioni nel lavoro a tempo parziale**

Supplementare nel Tempo Parziale orizzontale

(entro il 25% del normale orario di lavoro mensile concordato) 15%

Supplementare nel Tempo Parziale orizzontale

(oltre il 25% del normale orario di lavoro mensile concordato) 20%

Supplementare nel Tempo Parziale verticale in giorni diversi da quelli pattuiti 20%

Supplementare festivo nel Tempo Parziale orizzontale e verticale 25%

Supplementare notturno nel Tempo Parziale orizzontale e verticale 25%

Supplementare notturno e festivo nel Tempo Parziale orizzontale e verticale 30%

* *Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore.*

ART. 40 CLAUSOLE ELASTICHE E FLESSIBILI

- ***Clausole Elastiche***

Nel contratto a Tempo Parziale è contrattualmente previsto il diritto aziendale di variare la collocazione temporale dell'orario di lavoro nei limiti del 10% del normale orario di lavoro settimanale concordato (O ALL'ATTO DELL'ASSUNZIONE O SUCCESSIVAMENTE).

Per attivare le Clausole Elastiche, il Datore di lavoro dovrà dare al Lavoratore un preavviso di 2 (due) giorni lavorativi e per le ore variate, al pari dei lavoratori a tempo pieno dovrà riconoscere una maggiorazione della retribuzione del 5%.

L'AZIENDA potrà modificare la collocazione temporale della prestazione fino al limite del 25% del normale orario di lavoro settimanale concordato.

- ***Clausole Flessibili***

Nel Contratto a Tempo Parziale è contrattualmente previsto anche il diritto aziendale di variare in aumento la prestazione lavorativa, fino al 10% del normale orario di lavoro settimanale concordato e con un preavviso di 2 (due) giorni lavorativi. In tale caso, il lavoratore avrà diritto di ricevere per le ore lavorate in aumento una maggiorazione della retribuzione oraria pari al 25%.

ART. 42 - Trasformazioni per esigenze di assistenza o cura o prepensionamento

Il lavoratore ha la facoltà di optare, per una sola volta, in alternativa al congedo parentale, o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D. Lgs. 151/2001, ad una trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, nei limiti e alle condizioni previste dal comma 7, art. 8 del D. Lgs 81/2015.

ART. 51 - Tempo Determinato: diritto di precedenza

Il Lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine abbia prestato negli ultimi 36 mesi solari attività lavorativa nello stesso Istituto per un periodo superiore a 12 (dodici) mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro i successivi 6 mesi. Tale diritto potrà essere esercitato solo con riferimento alle mansioni già espletate nei precedenti rapporti a termine e a condizione che il Lavoratore abbia manifestato per iscritto la propria volontà all'Istituto, entro il termine di 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto a termine.

L'Istituto, nel Contratto o lettera di Assunzione, inserirà l'espressa indicazione che il Lavoratore, alle condizioni previste dal presente articolo, ha diritto di precedenza nelle nuove assunzioni a tempo indeterminato.

ART. 108 - LAVORATORI DI PRIMA ASSUNZIONE

Le Parti, al fine di favorire l'occupazione, sempre che in sede di assunzione non abbiano documentato le pregresse competenze, concordano sulla possibilità di un contratto d'assunzione con "condizioni d'ingresso" che prevedano l'iniziale inquadramento al livello inferiore rispetto a quello altrimenti dovuto per le mansioni richieste.

Tale Contratto potrà prevedere due durate: una **breve**, attivabile senza particolari procedure, fatta salva la sua previsione nella lettera di assunzione e una **lunga**, sempre da prevedere nel Contratto di assunzione, ma subordinata alla validazione del Percorso Formativo da parte dell'Ente Bilaterale, entro 90 giorni dall'inizio del lavoro.

In caso di mancata approvazione, dal primo giorno del mese successivo al compiersi del 90° giorno di lavoro, il lavoratore dovrà essere inquadrato nel livello superiore contrattualmente previsto.

PERTANTO SE IL LAVORATORE RIESCE A DIMOSTRARE LE ESPERIENZE PREGRESSE POTRA' ESSERE INQUADRATO NEL LIVELLO DI INGRESSO 1 SOLA VOLTA NELLA VITA LAVORATIVA !

BREVE DURATA DEL CONTRATTO D'INGRESSO : 4 MESI DI PERMANENZA NEL LIVELLO 1° PER LE GPG (6 mesi per il 2° livello)

LUNGA DURATA DEL CONTRATTO D'INGRESSO : 18 MESI DI PERMANENZA NEL LIVELLO 1° PER LE GPG (20 mesi per il 2° livello)

(si sottolinea che il CCNL della Vigilanza Privata firmato da CGIL CISL e UGL prevedono condizioni d'ingresso sempre possibili con durate lunghissime : 2 ANNI AL 6° LIVELLO + 2 ANNI AL 5° LIVELLO PER POI ACCEDERE AL 4°, ma se cambia per sua volontà azienda o deve trovarsi nuova occupazione nella vigilanza, può ripartire dal livello d'ingresso)

ART. 112 - PERIODO DI PROVA

PER LE GPG IL PERIODO DI PROVA E' FISSATO IN UN MESE DI CALENDARIO
(E NON NEI 60 GIORNI DI EFFETTIVO LAVORO COME INVECE PREVISTO DALL'ALTRA CONTRATTAZIONE SULLA VIGILANZA PRIVATA DI CGIL, CISL E UGL)

Sospensione del patto di prova

Nel caso in cui il patto di prova sia interrotto per un periodo superiore a 15 giorni di calendario per motivi di malattia o infortunio, previo assenso scritto dell'Istituto, il Lavoratore sarà ammesso a completare il periodo, purchè sia in grado di riprendere il servizio entro 3 mesi dalla data di sospensione

Clausola di durata minima del patto di prova

Le Parti, al fine di garantire un tempo minimo di verifica sull'effettiva capacità del Lavoratore in prova concordano, a favore del Lavoratore, una clausola di durata minima pari al 50% della durata prevista dal CCNL.

Pertanto, salvo i casi di giusta causa o giustificato motivo, solo superato il 50% del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento dall'Istituto, senza obbligo di preavviso o d'indennità sostitutiva. Resta fermo il diritto del Lavoratore a ricevere il Trattamento di Fine Rapporto maturato.

Il lavoratore invece potrà recedere liberamente durante il periodo di prova dando un preavviso di 1 settimana di calendario.

ART. 114 - Mansioni Promiscue: Indennità di Mansione

Se le mansioni di qualifica superiore sono svolte con continuità, ma senza il criterio di prevalenza e sono richieste da esigenze particolari, quali la copertura di pausa pranzo del titolare della mansione, il parziale completamento di un turno e simili, il Lavoratore manterrà il proprio livello ma **percepirà un'indennità di mansione commisurata alla differenza retributiva tra il livello d'appartenenza e quello della mansione superiore**, in funzione del tempo mediamente dedicato alla mansione superiore.

(questione non prevista nell'altra contrattazione)

ART. 117 e 118 - Orario di lavoro

Il Datore di lavoro dovrà esporre, in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti interessati, l'orario di lavoro ed i turni di ciascuno, con l'indicazione dell'ora di inizio e di termine del lavoro ordinario del personale occupato, nonché dell'orario e della durata degli intervalli di riposo da effettuarsi durante il periodo di lavoro.

La durata normale del lavoro contrattuale effettivo per la generalità dei Lavoratori è fissata in 40 ore settimanali, distribuite su 5 o 6 giornate lavorative consecutive.

I SERVIZI DOVRANNO ESSERE COMUNICATO ENTRO IL SABATO CHE PRECEDE LA SETTIMANA LAVORATIVA DEL LAVORATORE.

LA TURNAZIONE MODIFICATA DOVRA' AVERE UN PREAVVISO DI ALMENO UNA SETTIMANA.

Nel contratto di assunzione dovrà essere fissata la distribuzione dell'orario di lavoro e la sua collocazione prevalente (*diurno/notturno/a ciclo continuo, ecc.*).

Orario giornaliero di lavoro su 5 (cinque) giorni, con turni "5 + 2":

Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 ore, si realizza attraverso la prestazione di 5 giornate lavorative di 8 ore, normalmente dal lunedì al venerdì.

Orario giornaliero di lavoro su 6 (sei) giorni, con turni "6 + 1":

Tale forma di articolazione si realizza ordinariamente attraverso la distribuzione in 6 giornate lavorative di 6,66 ore, che comporta mediamente di 40 ore settimanali di lavoro

Orario di lavoro (nei servizi H24), con turni di "6 + 1 + 1":

Tale turnistica prevede l'effettuazione di 45,63 "cicli settimanali" di 8 giorni, dei quali 6 lavorati con 8 ore giornaliere, comprensivi delle 4 settimane di ferie.

In ciascun ciclo "settimanale", 6 giorni sono lavorati, uno è di riposo e uno è di festività mobile.

A compensazione della maggiore onerosità di tale profilo d'orario, sarà riconosciuta un'Indennità Mensile di lavoro "6 + 1 + 1" (art. 191, punto 4. CCNL)

ART. 123 - Orario di lavoro: lavoro a squadre o a turni avvicendati

In caso di assunzione che preveda il lavoro o a turni avvicendati, la G.P.G. o il Lavoratore deve prestare l'opera nel turno prestabilito.

Qualora siano previsti turni periodici e/o nastri orari, i Lavoratori devono essere avvicendati, allo scopo di evitare che le stesse G.P.G. abbiano a prestare la loro opera sempre in ore notturne.

(questione non prevista nell'altra contrattazione)

Tenuto conto delle esigenze di tutela dei beni, alle quali le G.P.G. sono preposte, il Lavoratore, salvo gravi e documentati eventi di forza maggiore, non potrà mai lasciare il proprio posto di lavoro prima dell'arrivo del collega che lo sostituirà nel turno successivo, pena la sanzione prevista per l'infrazione disciplinare dell'abbandono del posto di lavoro.

Ovviamente, in caso di ritardo del sostituto, la G.P.G. avviserà tempestivamente il personale preposto dall'Istituto (Interventista di zona, Ufficio Organizzazione Servizi o Centrale Operativa, ecc.), affinché possa verificare il ritardo e dare le necessarie disposizioni di servizio alla G.P.G. smontante.

Oltre alla retribuzione dovuta, sarà riconosciuto al lavoratore un'indennità aggiuntiva del 5% della RON (dalla 10° alla 12° ora di lavoro) e del 15% della RON (oltre la 12° ora) per le ore lavorate nel turno.

ART. 128 - RIPOSO GIORNALIERO

Il riposo giornaliero normale di 11 ore consecutive, ogni 24 ore, **potrà essere frazionato per non più di 20 giorni lavorativi per anno solare**, per le prestazioni lavorative svolte nelle seguenti ipotesi:

- 1) cambio della turnistica o del "nastro orario";
- 2) attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
- 3) fase d'avvio, cioè entro 30 (trenta) giorni, di nuove attività od appalti di servizi;
- 4) vigilanza degli impianti e custodia dei beni, in caso di eventi delittuosi;
- 5) tempo degli inventari, redazione dei bilanci, adempimenti fiscali od amministrativi straordinari.

(si è deciso di limitare il ricorso alla riduzione del riposo giornaliero alle sole ipotesi credibili e non alla scarsa capacità organizzativa aziendale)

Nei casi di riposo frazionato, in aggiunta ad altre eventuali maggiorazioni spettanti al Lavoratore (*esempio del lavoro notturno*), sarà dovuta la maggiorazione del 10% (dieci per cento) per tutte le ore di lavoro svolto all'interno del previsto riposo. Le ore di maggiorazione, dovranno essere calcolate dal momento dell'interruzione del riposo fino alla sua ripresa, indipendentemente dal fatto che siano o meno tutte lavorate (*per esempio per effetto di ore di viaggio, attesa e simili*).

(questione non prevista nell'altra contrattazione)

ART. 129 - Riposo settimanale

Ai sensi di Legge, tutto il personale ha diritto a un riposo settimanale di 24 ore, in aggiunta al riposo giornaliero di 11 ore normalmente coincidente con la domenica.

Nei servizi a turno continuo, il riposo settimanale coinciderà con quello previsto nel turno di lavoro e cadrà, prevalentemente, in giorno diverso dalla domenica. Inoltre, nei servizi "H24" con turni "6+1+1", il riposo settimanale, anziché entro il 7° (settimo) giorno, sarà goduto entro l'8° giorno del ciclo "settimanale".

L'Istituto assicurerà una corretta rotazione dei riposi domenicali tra tutto il personale impiegato nei turni di servizio continuo.

Per i turnisti 6+1+1 è prevista una indennità mensile che oscilla dai 60,00€ ai 129,00€ a seconda del livello di inquadramento, mentre per le altre fattispecie l'indennità risarcitoria è pari a 5,00€

Le Parti convengono sulla possibilità di ricorrere, mediante la Contrattazione Aziendale di secondo livello, a diverse modi di godimento del riposo settimanale rispetto alla previsione del presente CCNL.

ART. 131 - Permessi, Congedi

Matrimonio di un figlio : 1 (uno) giorno per evento;
Nascita o adozione di un figlio : 2 (due) giorni per evento

Per queste tipologie di permesso è prevista la Retribuzione Giornaliera Normale, senza maggiorazioni.

(questione non prevista nell'altra contrattazione)

ART. 132 e 133 - FESTIVITA'

Per effetto della Sentenza della Cassazione - Sezione lavoro n. 16592/2015, l'obbligatorietà a fornire la prestazione lavorativa durante un giorno festivo, potrà derivare solo da un Accordo individuale tra Lavoratore e Datore di Lavoro.

Pertanto, in sede di assunzione delle G.P.G. e di altri Operatori addetti ai servizi "H24", si dovrà precisare che i turni di lavoro, a rotazione, comprenderanno anche giorni festivi, richiedendo la sottoscrizione con doppia firma del Lavoratore *per accordo e accettazione*.

La festività del 4 novembre, come previsto dalla Legge n. 54/1977, ha "luogo nella prima domenica di novembre" e, pertanto, la ricorrenza sarà retribuita, in aggiunta alle normali competenze mensili del mese di novembre, con 1/26° della Retribuzione Lorda Mensile.

(questione non prevista nell'altra contrattazione)

ART. 134 - INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI

La durata del tempo per la consumazione dei pasti, salvo diversi Accordi Aziendali di secondo livello, varia da 30 minuti ad un massimo di 2 ore.

Essa sarà concordata tra RSA e Istituto in funzione delle esigenze di servizio conciliate, per quanto possibile, con quelle familiari o personali.

Nei servizi svolti in turni periodici, tenuto conto che **le G.P.G. operano su singoli obiettivi di piantonamento o nei servizi ispettivi e stradali, la pausa di refezione di 15 (quindici) minuti sarà compresa nel normale orario di lavoro.** Essa potrà essere definita dall'Istituto oppure gestita autonomamente dal Lavoratore, con particolare attenzione alle esigenze di servizio. Le pause eccedenti i 15 minuti o ripetute nello stesso turno, senza preventiva e giustificata comunicazione all'Istituto, non saranno retribuite e saranno contestate quale illecito disciplinare sanzionabile.

(questione non prevista nell'altra contrattazione)

ART. 139 - MALATTIA

LA COMUNICAZIONE DEVE AVVENIRE ALMENO ENTRO LE PRIME 4 ORE DEL MANCATO TURNO DI LAVORO.

CARENZA : salvo i casi previsti per grave patologia, non sarà erogata nessuna somma poichè ricompresa nella **monetizzazione mensile**

INTEGRAZIONE AZIENDALE : 15% dal dal 4° al 180° giorno dell'indennità INPS

DAL 181° giorno alla fine del periodo di conservazione del posto nell'anno solare, qualora non sia dovuta l'indennità INPS, l'azienda erogherà, per detto periodo, il 50% della Retribuzione Giornaliera Normale.

ART. 140 - INFORTUNIO e MALATTIE PROFESSIONALI

La conservazione del posto in caso di infortunio è fino alla guarigione clinica.

La conservazione del posto in caso di malattie professionali è di 270 gg.

dal 1° al 3° giorno successivo all'evento morboso sarà riconosciuta una indennità giornaliera pari al 60% della Retribuzione Giornaliera Normale

All'indennità INAIL l'azienda riconoscerà l'integrazione salariale pari al 25% della Retribuzione Giornaliera Normale

ART. 143 - 13^ MENSILITA'

In occasione della ricorrenza Natalizia l'Azienda corrisponderà al lavoratore una tredicesima mensilità di importo pari ad una Retribuzione Lorda Mensile.

I ratei si calcolano in ragione di periodi mensili superiori a **14 giorni**.

ART. 143 - TFR CORRESPONSIONE

In caso di ritardo del pagamento del TFR è previsto contrattualmente il riconoscimento di un interesse del 3% su tutti i saldi mensili dovuti, fermo restando i diritti di tutela del lavoratore.

ART. 176 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE GPG

La GPG può essere assunta (salvo per l'eventuale periodo di ingresso) al 2° o 3° livello (ma anche al 1°)

Al 2° livello devono essere inquadrati le GPG che svolgono servizi di : Piantonamento diurno e notturno; Vigilanza ispettiva programmata; Prelievo denaro da parcometri e simili; Telesorveglianza; Antitaccheggio.

Al 3° livello devono essere inquadrati le GPG che svolgono servizi di : Operatore di Centrale Operativa; Addetto all'Ufficio Organizzazione Servizi; Vigilanza antirapina; Vigilanza ispettiva su allarmi; Trasporto/Scorta valori.

Al 1° livello devono essere inquadrati le GPG che svolgono servizi di : Ausiliario prelievi e/o Sala conta; Addetto Ufficio Organizzazione Servizi; Magazziniere D.P.I., divise e materiali di servizio; Addetto al parco automezzi.

La RETRIBUZIONE LORDA ANNUALE complessivamente spettante al Lavoratore prevista dal CCNL sarà così determinata:

- ✂ dalla **Paga Base Nazionale Mensile** dovuta per 13 mensilità/anno solare di servizio prestato;
- ✂ dall'**Elemento Perequativo Mensile Regionale** spettante per 13 mensilità/anno solare;
- ✂ dall'**Indennità Mensile di Mancata Contrattazione** dovuta per 12 mensilità/anno solare (*computata al 70%*); in alternativa all'Indennità che precede, dai trattamenti previsti dalla Contrattazione di Secondo Livello;
- ✂ dall'Indennità di **rischio porto d'arma**;
- ✂ dalle voci contrattuali di "**monetizzazione mensile**" e/o **indennità correlate** alla mansione o alla collocazione temporale dell'orario di lavoro ordinario;

TABELLA

RETRIBUZIONE FISSA					RETRIBUZIONE VARIABILE			
Livello	Paga base €	Monetizzazione €	Elemento regionale €	Indennità arma €	Totale voci fisse €	Indennità Mancata contrattazione €	Indennità mensa €	TOTALE mensile €
Q	2025	197,14	160		2382,14	137,5	73,50	2551,89
8	1822,50	177,13	144		2143,63	123,75	73,50	2303,76
7	1741,50	169,13	138		2048,63	118,25	73,50	2204,91
6	1441,80	240,31	114		1796,11	97,90	73,50	1938,14
5	1279,80	213,29	101	80	1674,09	86,90	73,50	1808,42
4	1134	189,08	90	80	1493,08	77	73,50	1620,48
3	1012,50	168,07	80	80	1340,57	68,75	73,50	1462,20
2	931,50	156,07	74	80	1241,57	63,25	73,50	1359,35
1	810	135,06	64	80	1089,06	55	73,50	1201,06

SCHEMA INDICATIVO SU MESE INTERAMENTE LAVORATO VISTA L'INCIDENZA DELLE 2 VOCI VARIABILI DI INDENNITA' DI MANCATA CONTRATTAZIONE E INDENNITA' MENSA

A CIO' VA AGGIUNTO PER I TURNISTI 6+1+1 L'INDENITA PARI A € 75,00 X IL 3° LIVELLO; A € 69,00 X IL 2° LIVELLO 69,00€; A € 60,00 X IL 1° LIVELLO

A CIO' ANDRANNO AGGIUNTI GLI SCATTI DI ANZIANITA' DI CUI ALL'ART. 185

ART. 183 - Paga Base Nazionale Conglobata Mensile

La contrattazione CISAL è sempre stata impostata su 13 mensilità in quanto lascia alla contrattazione di secondo livello (sfruttando i benefici di decontribuzione e detassazione) la previsione di un'ulteriore retribuzione variabile come premio/incentivo

Alla Paga Base va sommata la "*Monetizzazione Mensile*", che insieme ad altre voci integreranno la Retribuzione Lorda Mensile

(Componenti della Monetizzazione Mensile per i dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata sono : Retribuzione Permessi ed Ex festività; Retribuzione Santo Patrono; Retribuzione "*Tempo Divisa*"; Indennità di Pronta Disponibilità allo Straordinario; Retribuzione Carenza Malattia;)

COMMA 4 - RETRIBUZIONE TEMPO DIVISA : Rientra nel limite di 12 ore al mese già monetizzate nella RETRIBUZIONE LORDA MENSILE per remunerare i tempi di preparazione al lavoro come : prelievo chiavi, attività di vestizione, ecc. (valore di 56€ x 1° liv. 65€ x 2° liv. e 70€ x 3° liv.)

Retribuzione Lorda Mensile

S'intende la retribuzione "fissa" mensile costituita dai seguenti elementi:

- Paga Base Nazionale Conglobata Mensile;
- Elemento Perequativo Mensile Regionale;
- Monetizzazione Mensile;
- Scatti d'anzianità;
- Superminimi "*ad personam*";
- tutti gli altri elementi retributivi derivanti dalla Contrattazione Individuale o Collettiva, che siano stati previsti utili per le retribuzioni differite ed il TFR.

LA **Retribuzione Oraria Normale** Si ottiene dividendo la "Retribuzione Lorda Mensile" per 173.

LA **Retribuzione Giornaliera Normale** Si ottiene dividendo la Retribuzione Lorda Mensile per 26.

ART. 189 - Indennità di Mancata Contrattazione

Spetta per 12 mensilità all'anno a tutti i Lavoratori in forza nel mese di competenza
Si riduce in caso di assenza fino all'azzeramento della somma premiante

(questione non prevista nell'altra contrattazione)

ART. 190 - Indennità di rischio porto d'arma

È corrisposta alle G.P.G. (dal 1° al 5° livello) che portino l'arma per motivi di servizio, per ciascun mese integralmente lavorato € 80,00 lordi mensili.

L'indennità di rischio porto d'arma ha natura retributiva a tutti gli effetti.

(questione non prevista nell'altra contrattazione)

ART. 191 - Indennità

Indennità giornaliera LAVORO NOTTURNO

Al personale adibito ai servizi H24 è prevista una indennità per lavoro notturno in aggiunta alle maggiorazioni del Titolo L1 per i turni dalle ore 22.00 alle ore 06.00 pari a 5,00€ x il 1° liv.; 5,75 per il 2° liv. e 6,50 x il 3° liv.

Indennità oraria LAVORO FESTIVO e DOMENICALE

Alle GPG che prestano servizio in orario festivo o domenicale (inteso dalle 22.00 del sabato o della giornata prefestiva alle ore 24.00 della domenica o festiva) sarà riconosciuta per ogni ora lavorata l'indennità oraria di € 0,625 x il 1° livello; € 0,718 x il 2° liv. e € 0,812 x il 3° liv.

Indennità di mensa

Spetta a tutti i dipendenti dell'Istituto nella misura di € 3,50 (tre e cinquanta/00) lordi per ciascun gruppo di 8 ore ordinarie effettivamente lavorate nel mese.

Tale indennità non sarà dovuta in caso di riconoscimento di buoni pasto giornalieri del valore di almeno € 5,00 o in presenza di servizio mensa aziendale con costo, almeno parzialmente, a carico dell'Istituto, così come sarà regolamentato dal Contratto di secondo livello.

ART. 195 - Riepilogo Maggiorazioni

- ORARIO Festivo diurno o Domenicale : 5%
- ORARIO Notturno turnisti : 5% NON turnisti : 10%
- ORARIO Festivo notturno o Domenicale : 10%

(questione non prevista nell'altra contrattazione)

Indennità profilo d'orario "6 + 1 + 1"

A compensazione della maggiore onerosità del turno di lavoro "6+1+1" sarà riconosciuta la seguente Indennità Mensile:

3° LIVELLO 75,00€; 2° LIVELLO 69,00€; 1° LIVELLO 60,00€

(questione non prevista nell'altra contrattazione)

ART. 198 - Maggiorazioni per lavoro straordinario, straordinario "spezzato" e straordinario con riposo compensativo

Tipo e collocazione	Straordinario	Straordinario Spezzato	Straordinario con riposo compensativo	Straordinario con riposo compensativo NON effettuato
	<i>Maggiorazione nel mese</i>	<i>Maggiorazione nel mese</i>	<i>Maggiorazione nel mese</i>	<i>Ulteriore maggioraz. all'atto dell'accredito</i>
Diurno entro le 48 ore/sett.	15%	20%	5%	15%
Diurno oltre la 48° ora/sett.	20%	25%	10%	15%
Diurno in giorno di riposo	25%	30%	15%	15%
Diurno festivo	25%	30%	15%	15%
Notturmo in giorno feriale	25%	30%	15%	15%
Notturmo in giorno di riposo	30%	35%	20%	15%
Notturmo festivo	30%	35%	20%	15%

**Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore
Calcolo più favorevole alla GPG.*

ART. 201 - Riepilogo delle maggiorazioni per Banca delle Ore

A. Intensificazione per le ore effettuate entro le 10 complessive giornaliere e le 48 complessive settimanali	5%	
• nei contratti a tempo parziale, per le ore feriali comprese nelle 8 ore complessive giornaliere e 40 ore complessive settimanale	5%	
B. Intensificazione per le ore feriali eccedenti la decima ora giornaliera o la quarantottesima ora settimanale; nel tempo parziale, oltre l'ottava ora giornaliera e la quarantesima ora settimanale	10%	
C. Intensificazione per le ore effettuate in regime diurno in giorno di riposo	15%	
D. Intensificazione per le ore effettuate in regime notturno	15%	
E. Intensificazione per le ore effettuate in regime diurno festivo	15%	
F. Intensificazione per le ore effettuate in regime notturno in giorno di riposo	20%	
G. Intensificazione per le ore effettuate in regime notturno festivo	20%	
H. Accredito in caso di cessazione o di mancata compensazione (oltre alle lettere A. – G. che precedono)	15%	
I. Indennità fissa di minor preavviso: da 24 a 0 ore: per ciascuna ora d'intensificazione	0,60 Euro/ora	lavorata con minor preavviso

*Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore
Calcolo più favorevole alla GPG.*

ART. 206 - REPERIBILITA'

SPERIMENTALE

ART. 207 - PRONTA DISPONIBILITA'

ART. 209 - CAMBIO APPALTO

ART. 268 - ALLINEAMENTO CONTRATTUALE

Modifica al periodo di comporto della malattia / infortuni

- Periodo di comporto entro il biennio di anzianità: 180 giorni (già significa la possibilità di essere assenti per malattia per almeno il 25% del tempo lavorabile).
- Periodo di comporto oltre il 2° anno di anzianità: incremento di **30** giorni per anno, anziché i precedenti 10 giorni, sempre fino al limite massimo di 365 giorni.
- Il periodo di comporto mobile potrà essere calcolato sulla base di **4** anni e non di 5.