

## TITOLO IV: INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

### CAPO I: CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

I lavoratori sono classificati in 2 ruoli. All'interno del ruolo del personale tecnico-operativo vengono individuate due aree professionali: Area 1 (livelli 1 e 2) ed Area 2 (livelli 3, 4, 5 e 6).

#### RUOLO DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO

##### Quadri

Vi appartengono i lavoratori che svolgono funzioni che richiedono particolare capacità professionale conseguente a prolungata esperienza di lavoro, a formazione professionale, a titolo di studio, con delega di autonoma iniziativa, decisione e discrezionalità di poteri. La qualifica di quadro comporta la partecipazione e la collaborazione, con le responsabilità inerenti al proprio ruolo, all'attività diretta a conseguire l'interesse dell'impresa.

##### 1° Livello

Impiegati con funzioni direttive: responsabili dei servizi amministrativi, segretari generali di direzione, capi ufficio (personale, cassa, contabilità, centro meccanografico, esazione e/o produzione, cassieri principali).

##### 2° Livello

Impiegati di concetto: contabili con mansioni di concetto, primanotisti di contabilità, segretari di concetto, programmatori EDP, corrispondenti di concetto, consegnatari di magazzino con responsabilità amministrativa.

##### 3° Livello

Impiegati d'ordine: interpreti e traduttori, contabili, addetti all'ufficio personale commerciale e statistico, stenodattilografi, fatturisti, archivisti, operatori EDP.

##### 4° Livello

Impiegati d'ordine: impiegati e/o contabili d'ordine che operino anche con l'ausilio di terminali, addetti all'inserimento dati informativi, centralinisti con mansioni complementari di segreteria.

##### 5° Livello

Impiegati d'ordine: centralinisti impiegati in unità operativa presso gli istituti di vigilanza armata, addetti al magazzino.

##### 6° Livello

Fattorini, uscieri.

#### RUOLO DEL PERSONALE TECNICO-OPERATIVO

##### Quadri

Vi appartengono i lavoratori che svolgono funzioni che richiedono particolare capacità professionale conseguente a prolungata esperienza di lavoro, a formazione professionale, a titolo di studio, con delega di autonoma iniziativa, decisione e discrezionalità di poteri. La qualifica di quadro comporta la partecipazione e la collaborazione, con le responsabilità inerenti al proprio ruolo, all'attività diretta a conseguire l'interesse dell'impresa.

##### AREA 1

##### 1° livello

Lavoratori in possesso di elevata qualificazione professionale, capacità e competenza, con autonomia di gestione e responsabilità nell'ambito delle direttive loro impartite dai vertici aziendali e che svolgono attività di direzione generale tecnico/operativa dell'istituto.

## 2° livello

Lavoratori che svolgono con autonomia operativa, compiti di direzione, coordinamento e controllo di non meno di 100 guardie in servizio in unità operative autonome operanti su di un territorio ultraprovinciale.

## AREA 2

### 3° livello

Lavoratori che, oltre alle attività indicate dall'art. 3, D.M. 10 dicembre 2010, n. 269, svolgono con autonomia operativa prevalentemente compiti di coordinamento e controllo di un numero di guardie superiore a 30 unità in servizio presso unità operative autonome e l'attività ispettiva indipendentemente dal numero degli addetti.

### 4° livello

Lavoratori che svolgono le attività indicate nell'art. 3, D.M. 10 dicembre 2010, n. 269 quali, a titolo esemplificativo:

- operatore di centrale operativa tipologia b e c, Allegato E, D.M. 10 dicembre 2010, n. 269;
- vigilanza ispettiva: servizio programmato svolto presso un determinato obiettivo per il tempo strettamente necessario ad effettuare i controlli richiesti;
- vigilanza fissa: servizio svolto presso un determinato obiettivo che prevede la presenza continuativa della guardia giurata cui è demandato lo svolgimento delle operazioni richieste, come ad esempio il controllo antintrusione, con o senza verifica dei titoli di accesso, la sorveglianza ed altri simili adempimenti;
- vigilanza antirapina: servizio svolto per la vigilanza continuativa di obiettivi in cui sono depositati o custoditi denaro, preziosi o altri beni di valore, come agenzie di istituti di credito, uffici postali, depositi di custodia materiali o beni di valore, finalizzato alla prevenzione di reati contro il patrimonio;
- vigilanza antitaccheggio: servizio svolto mediante la sorveglianza di beni esposti alla pubblica fede, nell'ambito della distribuzione commerciale, finalizzata a prevenire reati di furto e/o il danneggiamento dei beni stessi;
- telesorveglianza: servizio di gestione a distanza di segnali, informazioni o allarmi provenienti ovvero diretti da o verso un obiettivo fermo o in movimento, finalizzato all'intervento diretto della guardia giurata;
- televigilanza: servizio di controllo a distanza di un bene mobile o immobile con l'ausilio di apparecchiature che trasferiscono le immagini, allo scopo di promuovere l'intervento della guardia giurata;
- interventi sugli allarmi: servizio di vigilanza ispettiva non programmato svolto dalla guardia giurata a seguito della ricezione di un segnale di allarme, attivato automaticamente ovvero dall'utente titolare del bene mobile ed immobile;
- scorta valori: servizio di vigilanza svolto da guardie giurate a beni di terzi trasportati su mezzi diversi da quelli destinati al trasporto di valori, di proprietà dello stesso istituto di vigilanza o di terzi;
- trasporto valori: servizio di trasferimento di somme di denaro o altri beni e titoli di valore da un luogo ad un altro effettuato da guardie giurate su veicoli di proprietà o nella disponibilità dell'istituto.

Appartiene a questo livello anche il personale che svolge mansioni di meccanico qualificato e l'addetto all'attività di contazione e trattamento del denaro.

### 5° livello

Lavoratori che svolgono le attività indicate nell'art. 3, D.M. 10 dicembre 2010, n. 269, dal 25° al 48° mese di effettivo servizio.

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

Il passaggio della guardia giurata al 4° livello avverrà dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il periodo di permanenza di 24 mesi nel 5° livello.

### **6° livello**

Lavoratori che svolgono le attività indicate nell'art. 3, D.M. 10 dicembre 2010, n. 269, per i primi 24 mesi di effettivo servizio.

Il passaggio della guardia giurata dal 6° al 5° livello avverrà a decorrere dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui si compie il periodo di permanenza nel 6° livello per la durata di ulteriori 24 mesi.

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

### **PRODUTTORI ED ESATTORI**

Il personale con rapporto di lavoro subordinato è classificato nei seguenti livelli dell'inquadramento unico:

#### **1° Livello**

Capi gruppo di produzione o capi area.

#### **2° Livello**

Primi produttori o primi ispettori di produzione.

#### **3° Livello**

Produttori o ispettori di produzione.

#### **4° Livello**

Esattori.

### **LAVORATORI DI PRIMO INGRESSO**

La qualifica di lavoratori di primo ingresso può essere attribuita ai lavoratori con età superiore ai 29 anni, assunti per la prima volta con contratto a tempo indeterminato, in una delle aziende che applicano il presente CCNL, inquadrati al livello 6, ove disoccupati da oltre 12 mesi ed al fine di favorirne l'occupazione e la professionalizzazione.

A tali lavoratori in ingresso, in via sperimentale, potrà essere riconosciuta la retribuzione secondo le percentuali di seguito indicate, ove l'azienda provveda a fornire corsi di formazione anche durante l'orario di lavoro e con costi a totale carico del datore di lavoro.

In tali ipotesi ai lavoratori potrà essere applicata la retribuzione nella misura pari al 70% rispetto al livello ordinario di inquadramento nel primo anno, 75% a partire dal secondo anno; 80% a partire dal terzo anno; dal quarto anno dovrà loro essere riconosciuta la retribuzione ordinaria prevista per il livello attribuito dal CCNL.

Il requisito dell'età non si applica qualora il lavoratore neo-assunto sia in possesso di qualifica corrispondente all'inquadramento previsto. In ogni caso, nessun dipendente può essere retribuito con salario d'ingresso per più di 36 mesi.

#### **Nota a verbale**

Resta inteso che le agevolazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili con altre agevolazioni o trattamenti migliorativi previsti dal presente CCNL ovvero con eventuali trattamenti legislativi di favore applicabili.

### **CAPO II: ASSUNZIONE**

#### **Art. 54 Assunzione**

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro. Ai fini della sicurezza ed integrità fisica tutto il personale dipendente dovrà possedere i requisiti per l'ottenimento del decreto di nomina a guardia particolare giurata.

L'assunzione, in tutti i casi, dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:



- a) tipo di contratto;
- b) mansione, qualifica e livello di inquadramento attribuiti al Lavoratore;
- c) data di assunzione;
- d) luogo di lavoro;
- e) orario di lavoro;
- f) termine del rapporto di lavoro, nel caso di assunzione a tempo determinato;
- g) durata del periodo di prova (entro i limiti contrattuali);
- h) documenti specifici richiesti da disposizioni di legge, apposito decreto prefettizio e licenza di porto d'armi per guardia particolare giurata;
- i) trattamento economico iniziale ed eventuali sviluppi previsti;
- j) CCNL applicato.

**Art. 55 Periodo di prova**

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

- Personale inquadrato nel livello quadro e nel I livello: 150 giorni di effettivo lavoro prestato;
- Personale inquadrato negli altri livelli: 60 giorni di effettivo lavoro prestato.

Tale periodo sarà proporzionalmente ridotto sino ad un minimo di 30 giorni in considerazione di eventuali periodi di stage svolti all'interno dell'azienda e derivanti da corsi di formazione riconosciuti dall'ente bilaterale, secondo il seguente schema

PERIODI DI STAGE	RIDUZIONE
2 mesi	10 giorni
4 mesi	20 giorni
6 mesi	30 giorni

Al lavoratore spetterà il trattamento economico per la qualifica assegnatagli.

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere interrotto da entrambe le parti senza obbligo di preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie.

Decorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato disdetta per iscritto, l'assunzione del lavoratore si intenderà automaticamente confermata ed il servizio prestato in tale periodo sarà computato a tutti gli effetti contrattuali.

**Art. 56 Cambi d'appalto e/o affidamento di servizi**

La parti rilevato che il fenomeno dei cambi d'appalto comporta squilibri negli assetti organizzativi delle imprese esercenti attività di vigilanza privata, con possibili ricadute occupazionali sul personale dipendente, ritengono opportuno adottare specifiche procedure.

Le condizioni per attivare la procedura sono:

- Appalto e/o affidamento di servizio che comporti un impiego di guardie giurate non inferiore a 5 unità;
- Appalto e/o affidamento di servizio che comporti per il soccombente una perdita percentuale della forza lavoro occupata, rispetto alla media nell'anno precedente, non inferiore al 3 %;
- Appalto e/o affidamento di servizio che determini, per l'azienda uscente, una reale situazione di esubero con avvio di procedure per licenziamento collettivo e/o mobilità o perduto da un'azienda già interessata negli ultimi 24 mesi a riduzioni di personale con attivazione degli ammortizzatori sociali;

Ove non ricorra nessuna delle prime due condizioni unitamente alla condizione di cui al punto 3) la procedura non può essere attivata. Il personale interessato al cambio prioritariamente deve essere quello in attività da almeno sei mesi nel servizio appaltato e/o affidato.

L'Azienda uscente richiede, direttamente o per il tramite dell'associazione di appartenenza, l'attivazione di un tavolo di confronto, tra le parti imprenditoriali interessate alla procedura, con l'intervento delle OO. SS. territoriali di categoria indicando:

- Il numero totale dei dipendenti in servizio e l'utilizzo medio degli strumenti della banca delle ore e dello straordinario nell'ultimo semestre (ciò al fine di dimostrare che la perdita

- dell'appalto ha notevoli ripercussioni sui conti economici dell'azienda);
- l'appalto e/o affidamento di servizio perso e la sua precedente durata temporale, durata che non può essere inferiore ad un anno;
- le ore di servizio da capitolato ed il conseguente numero di guardie giurate in esubero;
- eventuali ulteriori condizioni dell'appalto significative per individuare le figure professionali interessate diverse dalla semplice guardia giurata;
- eventuali procedure di ricorso ad ammortizzatori sociali o di riduzione di personale operate negli ultimi due anni;
- il numero medio di guardie giurate, suddivise per livello di inquadramento, utilizzate sull'appalto nel periodo precedente gli ultimi sei mesi.

La comunicazione dovrà essere trasmessa per conoscenza alla Direzione Provinciale del lavoro, alla Prefettura, alla Questura, all'Ente pubblico o privato che ha effettuato l'appalto, alle OO.SS. territoriali, all'impresa che si è aggiudicata l'appalto e/o affidamento di servizio ed alle Associazioni di categoria di appartenenza. Ove con il confronto, così disciplinato, non sia possibile raggiungere un'intesa tra le parti, la richiesta di incontro e mediazione sarà inoltrata con le stesse procedure alla Direzione provinciale del Lavoro. La Direzione Provinciale del Lavoro entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta acquisite, se necessario, ulteriori documentazioni probatorie, fissa la data per un incontro da tenersi entro il termine massimo di 30 giorni dalla richiesta di avvio della procedura. Nel caso in cui i tempi decorrenti tra la comunicazione di cessazione dell'appalto e l'insediamento dell'azienda subentrante non fossero compatibili con le tempistiche sopraindicate, le procedure di cui sopra dovranno comunque essere espletate prima della data nella quale avviene il cambio di appalto. In mancanza di accordo, la Direzione Provinciale del Lavoro, in funzione di arbitro, presenti le parti, emana una determinazione che prevede:

- il numero delle guardie giurate interessate al passaggio;
- le modalità per il trasferimento, le condizioni economiche e normative con cui saranno assunte;
- criteri di individuazione delle unità interessate.

Il verbale sarà notificato alle parti interessate per gli adempimenti di rispettiva competenza

#### **Art. 57 Norme speciali per i quadri**

Sono quadri quei lavoratori tecnico-operativi ed amministrativi che svolgono funzioni che richiedono particolari capacità professionali conseguenti a prolungata esperienza di lavoro, a formazione professionale, a titolo di studio, con delega di autonoma iniziativa, decisione e discrezionalità dei poteri.

Il quadro, pertanto, usufruirà di regime d'orario di lavoro in ingresso e in uscita flessibile e discrezionali in relazione all'autonomia gestionale e alla responsabilità di ruolo.

Il datore è tenuto ad assicurare il quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali.

Al fine di valorizzare l'apporto professionale, verranno concordati programmi di aggiornamento professionale.

#### **Art. 58 Norme speciali per produttori ed esattori**

Il trattamento economico spettante a titolo di 13a e 14a mensilità o per il periodo di ferie si determina dividendo l'ammontare delle provvigioni percepite durante l'anno.

In caso di rapporto di lavoro inferiore all'anno l'ammontare delle provvigioni sarà diviso in dodicesimi, pari alla durata del rapporto stesso. Nel caso che la retribuzione mensile così determinata risulti inferiore al minimo garantito si fa riferimento a tale minimo per la determinazione della retribuzione da prendere a base per le mensilità supplementari e per le ferie.

Handwritten signatures and initials, including a large stylized 'P' on the right margin and several scribbled marks at the bottom right.

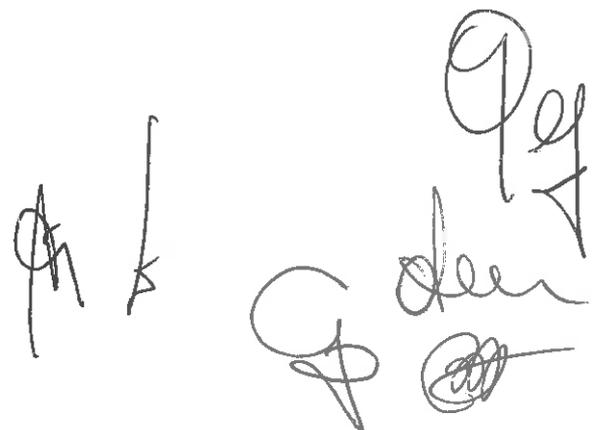
### CAPO III: PASSAGGIO DI QUALIFICA

#### Art. 59 Mutamento di mansioni

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Al lavoratore che sia destinato a compiere mansioni rientranti nel livello superiore al suo, dovrà essere corrisposto, in aggiunta, un compenso non inferiore alla differenza tra le retribuzioni contrattuali dei due livelli, composte dai minimi conglobati dei due livelli.

Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno di mansioni superiori al livello di appartenenza, avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore a tutti gli effetti nel livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, ecc., nel qual caso spetterà al lavoratore il minimo conglobato del livello superiore, senza che ne derivi il passaggio di livello.

The bottom right corner of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there are two vertical initials, possibly 'M' and 'K'. To their right, there is a large, stylized signature that appears to be 'G. de...'. Below this, there is another signature that looks like 'G. de...' and a circular stamp or mark.