

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DI AGENZIE DI SICUREZZA SUSSIDIARIA NON ARMATA, SICUREZZA AEROPORTUALE E DEGLI ISTITUTI INVESTIGATIVI

*(CONTROLLO ATTIVITA' SPETTACOLO - INTRATTENIMENTO - COMMERCIALI - FIERISTICHE - SERVIZI DI
ACCOGLIENZA, GUARDIANIA E MONITORAGGIO AREE)*

Il giorno otto, nel mese di agosto dell'anno duemiladodici, in Roma, a seguito delle trattative iniziate in data 22 marzo 2012 e dei successivi incontri si sono riunite le sotto descritte organizzazioni sindacali:

C.E.P.A.-A. – Confederazione Europea Professionisti e Aziende - Assocostruttori rappresentata dal Presidente Nazionale Daniele Gregorio Scalise, dal Vice Presidente Nazionale Giuseppe Francesco Bianco, assistiti dal Coordinatore Nazionale delle Aziende aderenti a CEPA-A esercenti le attività di sicurezza sussidiaria non armata e degli istituti investigativi Davide Gallico.

E

SI-CEL – Sindacato Italiano – Confederazione Europea del Lavoro, rappresentato dal Segretario Generale Dario Miccheli.

SI-CEL Federazione Nazionale SICUREZZA CIVILE (in sigla SICEL-SICUREZZA CIVILE)
Rappresentata dal Segretario Nazionale Renato Marotta.

Le sopra descritte Organizzazioni stipulano e riconoscono come valido strumento di governo che regola i rapporti tra la micro, piccola e media impresa ed i lavoratori dipendenti delle aziende che operano nel settore della sicurezza sussidiaria non armata e nel campo dell'investigazione.

Le Parti, altresì si danno reciprocamente atto che la premessa, il testo contrattuale, gli allegati e gli accordi da esso richiamati costituiscono un unico corpo contrattuale.

Il presente CCNL composto da una premessa, da XVI Titoli, 88 articoli, 04 allegati e 81 pagine.

AVVERTENZA

Le Parti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto alle esigenze di migliorare la consultazione del testo contrattuale. I titoli, pertanto, non sono esaustivi delle indicazioni dei contenuti dei singoli articoli e quindi, in quanto tali, non costituiscono elemento di interpretazione della norma.

pariteticamente come sopra. L'organo di conciliazione avrà lo scopo di dirimere le controversie relative ai rapporti di lavoro come previsto dall'art. 31 Legge 183/2010 e s.m..

Art. 35 - Apprendistato

Il contratto di apprendistato è rivolto ai giovani tra i 15 e i 29 anni per l'acquisizione una qualificazione professionale o quale strumento d'inserimento lavorativo e di ulteriore preparazione professionale.

Disciplina generale

Ad eccezione delle attività stagionali, i rapporti d'apprendistato avranno una durata minima di 6 mesi.

Per quanto riguarda la proporzionalità numerica, nel caso di imprese che occupino 10 o più dipendenti il numero complessivo di apprendisti non può superare il rapporto di 3 a 2 delle maestranze specializzate e qualificate. Per le imprese, invece, che occupino meno di 10 dipendenti tale rapporto non può superare il 100%, ovvero deve essere di 1 a 1 tra apprendisti e maestranze specializzate.

Il datore di lavoro che non ha alle sue dipendenze lavoratori qualificati e specializzati, o se ne ha meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

Il datore di lavoro che ha meno di 3 dipendenti o non ne ha affatto, non può assumere più di 3 apprendisti.

Il datore di lavoro, oltre alla normale registrazione sul libretto di lavoro, rilascerà un certificato che attesti i periodi di apprendistato compiuti e le attività lavorative effettuate.

L'apprendista ha diritto allo stesso trattamento normativo previsto dal CCNL per i dipendenti dell'impresa datrice di lavoro. Le ore di formazione sono comprese nel normale orario di lavoro.

La malattia e l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto di lavoro che superino i 30 (trenta) giorni consecutivi prorogano il termine di scadenza di apprendistato con la conseguente proroga dei termini connessi ai benefici contributivi. In questo caso, il datore di lavoro avrà cura di comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.

Al fine del conseguimento di qualificazione vengono dedicate alla formazione 120 ore annue retribuite.

Gli eventuali periodi di addestramento effettivamente compiuti presso altre aziende verranno riconosciuti per intero all'apprendista ai fini del compimento del periodo prescritto, sempre che si riferiscano alla stessa attività e non siano intercorse tra l'uno e l'altro periodo di interruzioni superiori a 12 mesi.

Obblighi del datore di lavoro

- impartire o fare impartire dalla sua impresa all'apprendista alle sue dipendenze l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità di diventare lavoratore qualificato.
- di non sottoporre l'apprendista a lavorazione retribuita a cottimo.
- di non sottoporre l'apprendista a lavori che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è assunto.
- comunicare per iscritto all'apprendista, al termine del periodo di addestramento, il superamento della formazione e l'avvenuta qualificazione professionale.

Doveri dell'apprendista

- seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire diligentemente gli insegnamenti che gli vengono impartiti.

- prestare la sua opera con la massima diligenza.
- osservare con la massima cura tutte le norme in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.
- adempiere con assiduità ai moduli formativi previsti nel suo piano formativo individuale.
- osservare le norme disciplinari generali previste dal presente CCNL e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di impresa purchè questi non siano in contrasto con le disposizioni contrattuali e di legge.

Secondo quanto stabilito all'art. 16 della L. 92/2012 che modifica il T.U. dell'apprendistato, le aziende (ad esclusione di quelle con un organico inferiore alle 10 unità) non possono assumere più di un nuovo apprendista se non abbiano proseguito il rapporto di lavoro con almeno il 50% (30% per i primi tre anni di vigenza della citata norma) degli apprendisti che abbiano concluso il periodo di formazione nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione.

Dal computo di tale percentuale vanno esclusi i rapporti conclusi per mancato superamento della prova, per licenziamento per giusta causa o dimissioni.

Disciplina speciale relativa alle diverse tipologie di apprendistato

Secondo il T.U. dell'apprendistato novellato dalla recente L. n.92 del 28 giugno 2012, si distinguono tre differenti tipologie di apprendistato:

1. Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionali Ammesso in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo scolastico. Rivolto ai giovani tra i 15 e i 25 anni di età. Alle Regioni e Province autonome è demandata la regolamentazione dei profili normativi di tale tipologia sentite le parti sociali.

2. Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Ammesso in tutti i settori di attività, per il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali. Rivolto ai soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni (per i giovani in possesso di una qualifica professionale ai sensi del D.Lgs. 226/2005 potrà essere stipulato a partire dai 17 anni).

La disciplina formativa teorica che affianca la formazione pratica in azienda prevista dai CCNL, nonché la programmazione dell'offerta pubblica integrativa per l'apprendistato professionalizzante è rimessa alla regolamentazione regionale.

3. Apprendistato di alta formazione e ricerca.

Ammesso in tutti i settori di attività, rivolto ai soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

Per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, specializzazione tecnica superiore, praticantato per l'accesso alle professioni. In mancanza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato è rimessa ad apposite convenzioni stipulate tra i datori di lavoro e le istituzioni formative.

Tenuto conto dell'evoluzione del mercato del lavoro, orientato a premiare sempre di più le realtà connotate da alta professionalità, è obbiettivo comune delle Parti privilegiare, nell'ambito del settore di appartenenza, l'utilizzo dell'apprendistato professionalizzante, quale tipologia contrattuale di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

Le Parti si impegnano a prevedere la regolamentazione della formazione in azienda in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, nonché della durata e delle modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nel sistema di classificazione e inquadramento del personale in linea con le prescrizioni di cui al T. U. dell'apprendistato d.lgs. 167/2011.

La durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione al livello professionale di riferimento per la qualifica da conseguire, secondo le seguenti modalità:

a) livelli I-II-III-IV-V: durata 36 mesi;

b) livelli VI-Quadri: durata 42 mesi;

I profili della formazione e la determinazione del monte ore annuale ad essa destinato nel periodo di esecuzione del contratto saranno determinate dalle leggi regionali, adottate in conformità delle disposizioni legislative vigenti in materia, ed in loro assenza il monte ore di formazione viene fissato in 120 per anno.

Durante il rapporto di apprendistato, la categoria di inquadramento del lavoratore sarà la stessa dei lavoratori dipendenti con uguale qualifica.

Il trattamento dell'apprendista viene fissato sulla base del minimo contrattuale della retribuzione base previsto per livello, secondo le percentuali della seguente tabella:

Livelli I-II-III-IV-V	durata 36 mesi	Retribuzione Primi 18 mesi 80% della retribuzione del dipendente a tempo indeterminato con pari livello. Dal 13° mese 90% della retribuzione del dipendente a tempo indeterminato con pari livello.
Livelli VI-Quadri	durata 42 mesi	Retribuzione Primi 21 mesi 80% della retribuzione del dipendente a tempo indeterminato con pari livello. Dal 22° mese 90% della retribuzione del dipendente a tempo indeterminato con pari livello.

L'apprendista minorenne o maggiorenne, nel caso di sottoposizione ad attività che richiedono sorveglianza sanitaria deve essere sottoposto alle visite mediche preventive ed a quelle periodiche imposte dalla normativa vigente.

L'apprendista maggiorenne, addetto ad attività non richiedenti la predetta sorveglianza, è soggetto alla sola visita sanitaria preventiva, tesa ad accertare l'idoneità fisica alle mansioni da svolgere.

L'apprendista è soggetto ad un periodo di prova della durata di due mesi.

Il periodo di prova viene computato sia agli effetti della durata dell'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

L'apprendista può essere assunto anche con contratto part-time, a condizione che la minor durata della prestazione sia sufficiente a garantire il conseguimento della qualifica oggetto del contratto ed il soddisfacimento delle esigenze formative e comunque nel limite del 50% dell'orario di lavoro del dipendente assunto con contratto di lavoro a tempo pieno.

Resta inteso che le ore destinate all'insegnamento complementare sono considerate, a tutti gli effetti, ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

La formazione del lavoratore con contratto di apprendistato potrà essere realizzata anche nell'ambito delle iniziative promosse dall'Ente Bilaterale.

La formazione dell'apprendista all'interno dell'Azienda è di norma seguita compatibilmente con la regolamentazione di cui al punto che precede, da un tutor, con competenze e formazione adeguate, che cura il raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna.