

Prof. P. P. P. P. P.
J. Queri
Deleaco
P. P. P. P. P.
P. P. P. P. P.
P. P. P. P. P.
P. P. P. P. P.



PROVINCIA DI FOGGIA
Servizio Politiche Attive del Lavoro
Via P. Telesforo, 25 - FOGGIA

CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE AI SENSI DELL'ART. 10 DEL CCNL DEL 08/01/2002 DA VALERE PER I DIPENDENTI DA ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA, COOPERATIVE E CONSORZI OPERANTI IN FOGGIA E PROVINCIA.

Il giorno 17 del mese di maggio dell'anno 2005, nella sede della Provincia di Foggia - Servizio Politiche del Lavoro - alla presenza del Dott. Giovanni D'Attoli e della Dott.ssa Leondina Marzocco si è proceduto alla ratifica del Contratto Integrativo Provinciale del Settore Istituti di Vigilanza Privata operanti in Foggia e provincia stipulato:

Leone

Tra
gli istituti di vigilanza della provincia di Foggia, rappresentati:

- dall'Associazione "ASSVIGILANZA"/CONFCOMMERCIO nella persona del Sig. Roberto Annarelli - Presidente di Categoria;
- CONFCOMMERCIO nelle persone dei Sigg.ri Natella Aldo e Cavuoto Luigi;

e

le Segreterie Provinciali di:

- FILCAMS C.G.I.L., rappresentata dalla Sig.ra Maria Manocchio, dal Sig. Armando De Capite;

Bobbi
G. Annarelli
A. Cavuoto
A. Natella
M. Manocchio
A. De Capite



De Rosa
[Handwritten signatures]

- FISASCAT CISL, rappresentata dal Sig. Felice Cappa e dal Sig. Antonio Piccoli;
- UILTUCS UIL, rappresentata dal Sig. Elio Dota e dal Sig. Stefano Gaudiano;

altresi presenti RSA – RSU aziendali:

Sigg.ri Caricato Francesco Paolo, Cateniello Giuseppe, Bolumetto Giovanni, Lo Mele Romeo, Morlino Antonio, Miscio Francesco, Lepore Nicola, Palumbo Paolo, Ciffo Antonio, De Meo Antonio, Cucci Oreste, Argentieri Giuseppe, Manzaro Giovanni, Rago Giuseppe, Buono Giovanni, Lapi Angelo, Brigida Cosimo, Murgo Enrico e Antonio D'Alessandro.

Il presente Contratto Integrativo Provinciale da valere per i dipendenti degli Istituti di Vigilanza, Cooperative e Consorzi operanti nella Provincia di Foggia ex art.10 C.C.N.L. 8 gennaio 2002

VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

ART.1

Il presente contratto collettivo integrativo provinciale disciplina, in maniera unitaria, il rapporto di lavoro per tutto il territorio della provincia di Foggia tra gli istituti, i consorzi e le cooperative di vigilanza, in qualunque forma costituiti, ed il relativo personale dipendente.

Per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile che annulla e sostituisce ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti integrativi, fatte salve le eventuali condizioni di miglior favore.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia, quelle del Contratto Nazionale di Lavoro vigente e dei Contratti Integrativi Provinciali precedenti.

ART. 2

RELAZIONI SINDACALI, DIRITTI DI INFORMAZIONE-FORMAZIONE

Le parti intendono perseguire una maggiore qualificazione delle relazioni sindacali, sia a livello territoriali che aziendale, nel rispetto delle reciproche autonomie e responsabilità. Le parti ribadiscono il proprio impegno a promuovere, per quanto di propria competenza, iniziative idonee a garantire un'ulteriore crescita dei livelli qualitativi dei servizi prestati dalle aziende nell'ambito di una equilibrata prospettiva di sviluppo che salvaguardi ed incrementi i livelli occupazionali esistenti nonché le esigenze di sicurezza delle Guardie Particolari Giurate addette ai servizi. Le parti esprimono viva preoccupazione circa la possibile evoluzione occupazionale nel settore in relazione alle scelte degli

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures and a circular stamp with the text "PROVINCIA FOGGIA" are visible at the top of the page.]

istituti bancari e delle maggiori utenze, in ragione delle quali deriva l'esigenza di porre particolare attenzione, da parte dei soggetti firmatari, sui problemi concernenti il mantenimento e lo sviluppo dell'occupazione.

L'attenzione di cui sopra deve attuarsi mediante un confronto atto a far fronte alle esigenze di una domanda di servizio sempre più qualificata e ad una offerta che deve presentare caratteristiche di flessibilità nonché essere competitiva sotto il profilo dei costi.

Le parti si propongono, altresì, di intervenire, qualora se ne dovesse presentare la necessità, nelle sedi opportune (sia associative che istituzionali) al fine di evitare crisi strutturali del settore e concorrenzialità esasperata. Le parti ritengono contraddittorio con le scelte sulle quali si è qui convenuto il rilascio di nuove licenze per l'esecuzione dei servizi di vigilanza, di trasporto e scorta valori e di ricezione di allarme a mezzo di centrali di ascolto, anche a fronte della affermazione di comportamenti non conformi alla legalità nel mercato del lavoro del settore.

Sempre a questo riguardo le parti convengono sulla necessità di attivarsi affinché vengano repressi i comportamenti delle organizzazioni che offrono e svolgono prestazioni del tutto simili a quelle regolate e sanzionate dal T.U.L.P.S., senza essere munite della indispensabile licenza di P.S., camuffando detti servizi come fossero di custodia o portierato.

Le parti si impegnano ad istituire un Organismo Paritetico Territoriale, composto da 6 componenti effettivi e 6 supplenti per ciascuna parte, da accreditare in Prefettura ed avente lo scopo di:

- vigilare circa la corretta applicazione del C.C.N.L., del Contratto Integrativo Provinciale e delle Tariffe di Legalità;
- denunciare alle autorità competenti (Prefettura e Questura) eventuali abusi da parte di istituti di vigilanza che sconfinano in territori non autorizzati;
- definire iniziative relative alla formazione e riqualificazione professionale, la cui attuazione viene demandata allo stesso Organismo bilaterale, in relazione alle concrete esigenze territoriali e nelle disponibilità esistenti, tenendo conto delle previsioni dell'U.E., di quelle nazionali e degli enti locali competenti in materia, al fine di realizzare possibili sinergie;
- realizzare l'analisi e la ricerca di possibili soluzioni dei problemi propri del settore con particolare riferimento alla sicurezza e alla qualità del servizio;
- effettuare la raccolta dei dati quali: numero delle licenze, delle guardie particolari giurate e delle possibili utenze e predisporre con periodicità almeno annuale un elaborato da inoltrare ed illustrare alle competenti autorità;
- intervenire, in tutte le opportune sedi, affinché vengano repressi, in quanto illecite, le attività di vigilanza e custodia che rappresentano una concorrenza sleale, scorretta e non autorizzata se svolte in assenza della indispensabile licenza ex art.134 e seg.ti del T.U.L.P.S. verificare e monitorare quanto previsto al successivo art.3 del presente contratto.

L'Organismo Paritetico Territoriale avrà sede presso _____ di Foggia.

Le parti dovranno designare i propri membri e notificare alle proposte autorità competenti (Prefettura, Questura, Servizio Politiche del Lavoro e Servizio Ispezione del Lavoro ,ecc.) la costituzione e i compiti dell'Organismo. Per il pratico funzionamento dell'Organismo sin d'ora si conviene che le quote di finanziamento sono quantificate nella misura dello 0,15 % della paga base tabellare e della contingenza mensile per dipendente da calcolarsi su 14 mensilità e che le stesse sono così ripartite:

- 0.10% calcolato come sopra indicato a carico del datore di lavoro;
- 0.05% calcolato come sopra indicato a carico del lavoratore.

[Handwritten signature on the left margin.]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.]

[Handwritten signatures and a circular stamp at the top of the page.]

Le quote come sopra indicate sono parte integrante del presente contratto e non possono subire deroghe nei confronti di tutti i soggetti ai quali il presente contratto si applica

Le quote di contributo a carico dei datori di lavoro saranno mensilmente versate unitamente a quelle a carico dei lavoratori secondo le decorrenze, i criteri e le modalità che l'Organismo, nel corso della sua prima riunione, fisserà. Gli incontri dell'Organismo avverranno, di norma, ogni 4 mesi su richiesta di una delle parti. L'Organismo Paritetico Territoriale avrà anche competenza di esaminare particolari situazioni per fatti diversi rispetto a quelli che hanno rilevanza penale, che potrebbero portare alla sospensione e/o revoca delle autorizzazioni a svolgere le mansioni di G.P.G.

**ART. 3
APPALTI E GARANZIE OCCUPAZIONALI**

[Handwritten signature and initials.]

Nei casi di cambi di appalto, fermo restando quanto già previsto dall'art. 26 del CCNL siglato l'8/01/2002, l'Istituto uscente con la massima tempestività possibile e comunque prima dell'evento, darà formale notizia di cessazione di appalti, che potrebbero compromettere il mantenimento dei livelli occupazionali e l'organizzazione del lavoro, alle OO.SS. competenti per territorio e firmatarie del presente accordo fornendo, contestualmente, tutte le informazioni utili in relazione ai turni, ai nastri orari ed agli organici. L'Istituto subentrante, anch'esso con la massima tempestività possibile e, comunque, prima del verificarsi dell'evento, darà, a sua volta, formale comunicazione alle OO.SS. competenti per territorio e firmatarie del presente accordo in merito all'organizzazione del nuovo servizio e alle ricadute occupazionali che esso comporta.

Alla scadenza del contratto di appalto possono verificarsi due casi:

- a) in caso di cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione senza periodo di prova dello stesso numero di personale utilizzato nella gestione uscente. Il corretto adempimento del predetto impegno sarà oggetto di verifica in un incontro che avrà luogo, a richiesta di una delle parti firmatarie del presente contratto integrativo, nei termini e con le modalità di cui alla successiva lettera b);
- b) in caso di cessazione di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni, l'impresa subentrante sarà convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato, o in assenza presso il Servizio Politiche del Lavoro della Provincia di Foggia, possibilmente nei 15 giorni precedenti, con la rappresentanza sindacale aziendale e le Organizzazioni sindacali stipulanti, territorialmente competenti, per un esame della situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali.

[Handwritten signature on the left margin.]

Ove un istituto rilevasse in tutto o in parte attività precedentemente svolte da aziende che cessano la propria attività per qualsiasi regione, compreso il fallimento, si applicano identicamente le procedure e le clausole relative al mantenimento dei livelli occupazionali sopra riportate, al fine di determinare il reimpiego dei lavoratori in forza all'azienda cessante o fallita.

In presenza di queste caratteristiche, si mette in moto quel meccanismo volto a facilitare la mobilità delle guardie da un istituto all'altro, mobilità giustificata inoltre sia dalla circostanza che l'idoneità di ciascuna guardia risulta già accertata dal Prefetto, in riferimento ai requisiti elencati dall'art.138 del testo unico di pubblica sicurezza.

Inoltre, per evitare una degenerazione del sistema di assegnazione degli appalti (gare effettuate con il solo criterio del massimo ribasso) dando luogo alla non applicazione del CCNL e del CIP e

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.]

[Handwritten signatures and stamps at the top of the page]

generando servizi e prodotti di dubbia qualità per gli utenti del servizio stesso, si pone l'esigenza che nel relativo capitolato vi siano le seguenti indicazioni:

1. gli istituti di vigilanza devono dimostrare, a pena di esclusione, attraverso relativa documentazione rilasciata dall'Ispettorato del Lavoro, il cui contenuto deve attestare la corretta applicazione del C.C.N.L. e del Contratto Integrativo Provinciale da parte dell'azienda partecipante (tale attestato va inserito nella busta contenente la documentazione amministrativa);
2. l'appaltatore si obbliga ad attuare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni normative e retributive non inferiori a quelli risultanti dai contratti di lavoro (C.C.N.L. e C.I.P.), applicabili alla data dell'offerta, alla categoria e nella località in cui si svolgono i lavori, nonché le successive modifiche ed integrazioni, che potessero intervenire nel corso della conduzione ed in genere in ogni contratto applicabile della località che per la categoria sia successivamente stipulato. L'azienda si obbliga ad applicare i su indicati contratti, anche dopo la scadenza e fino alla loro sostituzione. L'azienda si obbliga, infine, ad osservare tutte le norme, le prescrizioni dei regolamenti e leggi riguardanti la tutela, l'assistenza, le assicurazioni sociali e la protezione dei lavoratori. Inoltre l'obbligo di osservanza delle tariffe di legalità, come predisposte dal preposto organo prefettizio;
3. che il pagamento dei corrispettivi dovuti dall'appaltante sia subordinato alla dimostrazione dell'avvenuto versamento dei contributi previdenziali ed assicurativi da parte dell'istituto;
4. che sia salvaguardato il trattamento economico migliore già percepito dal lavoratore in tutte le imprese a prescindere dall'assetto societario.

Le parti convengono sulla disciplina sopraccitata, valida per ogni tipologia giuridica di impresa produttrice di servizi, cedente o subentrante (società, cooperativa, ecc.).

Art. 4
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'organizzazione del lavoro deve essere uniformata, compatibilmente con le esigenze di servizio, ai seguenti criteri:

- equa distribuzione fra il personale dei carichi e ritmi di lavoro;
- salvaguardia della incolumità del dipendente in servizio;
- qualità del servizio prestato all'utente.

Le modalità di attuazione di quanto stabilito nel presente articolo saranno anche ispirate a criteri obiettivi che salvaguardino le peculiari esigenze dei servizi prestati e degli istituti contrattuali e dovranno consentire di organizzare gli orari di lavoro, avendo anche riguardo per fattori quali l'anzianità anagrafica del personale, le attitudini individuali e le peculiarità obiettive dei servizi considerati e qua t'altro saranno congiuntamente stabilito in sede aziendale.

[Vertical handwritten notes on the left margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

[Handwritten signatures and a circular stamp of the Province of Foggia]

**ART. 5
ASSISTENZA LEGALE**

Ove non sia obiettivamente incompatibile con gli interessi delle parti, le aziende assicureranno l'assistenza di un legale di fiducia ed a spese delle aziende medesime, al lavoratore che ne abbia necessità per fatti relativi al servizio.

**ART. 6
INDENNITA' DI TESTE**

[Handwritten signature]

Le aziende corrisponderanno ai dipendenti chiamati a rendere testimonianza in giudizio per i fatti inerenti al servizio una integrazione sull'indennità liquidata dall'organo Giudiziario corrispondente al 100% della normale retribuzione per le ore effettivamente impiegate.

Alla guardia giurata che viene convocata dagli Organi di Polizia o Carabinieri per ragioni inerenti il servizio, spetta per intero il trattamento economico per le ore utilizzate per tali incombenze. Inoltre l'azienda si rende disponibile alla assistenza del vigile che per causa di servizio venga convocato presso gli organi di polizia per essere interrogato.

**ART. 7
SALUTE E INTEGRITA' FISICA**

[Handwritten signature]

Le parti, vista la necessità di tutelare l'integrità dei propri dipendenti, si attiveranno affinché sui posti fissi e mobili, i lavoratori vengano dotati di attrezzature idonee per lo svolgimento del proprio lavoro e per la piena applicazione del Decreto Legislativo 19 settembre 1994 n. 626 e successive modificazioni ed integrazioni.

**ART. 8
FORMAZIONE PROFESSIONALE**

[Handwritten signature]

Le parti concordano sulla necessità di dare attuazione a quanto previsto dal CCNL in materia di formazione professionale e promuoveranno le opportune iniziative anche presso le strutture centrali e le istituzioni territoriali per la realizzazione in sede locale di corsi di formazione.

**ART. 9
ACQUISTO ARMA**

Le aziende, all'atto della costituzione del rapporto di lavoro, anticiperanno ai nuovi assunti del ruolo tecnico operativo, che ne facciano richiesta, una somma corrispondente al costo di una Beretta ca. 1.765. Detta somma sarà restituita all'azienda mediante 12 trattenute mensili di uguale importo o all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, ove la stessa intervenga prima di detto termine.

[Handwritten signatures and names: De Leo, Giuseppe, and another signature]

[Handwritten signatures and a circular stamp of the Guardia Giurata]

**ART.10
REGOLAMENTO DELLA GUARDIA GIURATA**

All'atto dell'assunzione, unitamente all'equipaggiamento, l'Azienda consegnerà alla guardia nuova assunta il regolamento interno aziendale per consentire al lavoratore di conoscere tutte le disposizioni dell'Azienda inerenti il servizio cui viene assegnato, i limiti e le incombenze cui deve attenersi specie in relazione alle vigenti norme di P.S.

[Handwritten signature]

**ART.11
FERIE**

Si conviene che entro il primo semestre di ciascun anno vengano programmate con le R.S.A. le ferie annuali di tutti i dipendenti.

**ART. 12
LUTTO FAMILIARE**

In caso di grave lutto familiare (genitori, coniuge, figli, suoceri, fratelli, sorelle e cognati) al dipendente verranno concessi n.3 giorni consecutivi di permessi retribuiti aggiuntivi, a decorrere dalla data del decesso.

[Handwritten mark]

**ART. 13
NASCITA D'UN FIGLIO**

In occasione della nascita di un figlio al lavoratore sarà concessa n.1 giornata di permesso retribuito aggiuntivo.

[Handwritten signature]

ART. 14

Con riferimento al vigente CCNL si considera festiva anche la domenica di Pasqua.

**ART. 15
INDENNITA'**

Le indennità sono esclusivamente quelle di cui all'art.64 del C.C.N.L. vigente. Fermo restando quanto prevede l'art.29 del CCNL vigente, le differenze economiche tra gli importi delle indennità di cui sopra e quelli in atto localmente saranno corrisposte esclusivamente al personale in forza alla data di stipula del presente accordo.

Tutto ciò quale INDENNITA' PRESENZA GIORNALIERA AGGIUNTIVA (I. P. G. A.) il cui importo risulta dall'allegato A del presente accordo.

Tali differenze, riconosciute per ogni giornata di effettiva presenze, saranno utili soltanto ai fini del compito della tredicesima mensilità.

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]

**ART. 16
TICKET**

IL TICKET previsto dal Contratto Integrativo Provinciale del 03.03.94 verrà aumentato secondo gli importi, le gradualità e le decorrenze di seguito elencate:

decorrenza	Importo giornaliero complessivo da corrispondere
01/06/05	EURO 3,00
01/06/06	EURO 3,50

DM

**ART. 17
ESERCITAZIONI**

Il personale del ruolo tecnico operativo potrà usufruire, fuori dall'orario di lavoro, di 2 ore retribuite trimestrali per effettuare esercitazioni di tiro a segno. Le spese relative alla pedana di tiro a segno saranno a totale carico dell'azienda.

Per consentire di adempiere le formalità burocratiche del rinnovo porto d'armi, ad ogni dipendente l'Azienda riconoscerà una giornata di permesso retribuito in aggiunta a quelle spettanti a norma di CCNL.

Marco Duci

**ART. 18
LAVORO FUORI SEDE E USO DEL MEZZO PROPRIO**

I lavoratori comandati in servizio con mezzi autorizzati oltre 10 km dalla sede dell'istituto e sempre che i lavoratori non vengano con ciò ad essere favoriti da un avvicinamento, oltre al riconoscimento retributivo del tempo impiegato (avendo quale riferimento di partenza la sede dell'istituto) per il raggiungimento del posto di lavoro, percepiranno una indennità di rimborso delle spese di viaggio sostenute calcolata nella misura stabilita dalle tabelle ACI per autovettura di cilindrata 1000 cc per scaglione di percorrenza di 20.000km (sempre dalla sede dell'istituto fino al raggiungimento del posto di lavoro).

Laddove è richiesto al lavoratore di usare il proprio mezzo in via transitoria ed eccezionale, per l'espletamento di un qualsiasi servizio, sarà corrisposta (oltre a quanto stabilito dalla tabella ACI) una indennità giornaliera pari a EURO 5,16.

Ado. Obile

**ART. 19
RITIRO PATENTE**

In caso di ritiro della patente il personale del ruolo tecnico operativo sarà adibito a servizi in cui non necessita la patente. Eventuali situazioni particolari verranno esaminate in sede aziendale. Le spese per la documentazione necessaria al rinnovo della patente di guida, in caso di ritiro della stessa per fatti accaduti ai lavoratori durante il servizio ed alla guida dei mezzi utilizzati ed autorizzati per il servizio stesso, sono poste a carico degli istituti.

[Handwritten signatures and a circular stamp of the Province of Foggia]

**ART. 20
POLIZZA INTEGRATIVA E ASSICURATIVA**

Si concorda l'elevazione dei massimali previsti dall'accordo integrativo provinciale del 21.10.80 art.8 nei seguenti termini:

EURO 77.500 in caso di morte
EURO 129.000 in caso di invalidità permanente

[Handwritten signature]

**ART. 21
PREMIO DI PRODUZIONE**

Le parti con riferimento al punto k dell'art. 10 del C.C.N.L. 08/01/2002, al protocollo 23 luglio 1993, all'art.5 D.L. n.166 del 28 marzo 1996 e alla successiva normativa in materia di parziale decontribuzione, convengono di istituire un premio di produzione collettivo annuale lordo totalmente variabile correlato ai risultati conseguiti dagli Istituti di Vigilanza Privata operanti in Foggia e provincia e subordinato al raggiungimento di obiettivi attribuibili al personale.

Le parti stesse individuano nella presenza collettiva al lavoro il parametro oggettivo proprio del settore ai fini della determinazione del premio produzione così come definito dallo stesso punto k del sopra citato art. 10.

In ragione di quanto sopra le parti dichiarano che ai fini del presente articolo:

- a) sarà presa in considerazione unicamente l'effettiva presenza al lavoro con riferimento alle giornate di lavoro normale annue contrattualmente previste; le giornate di lavoro no male annue contrattualmente previste sono:
 - 1) nel sistema 6+1+1 numero 251 (365 - 91 riposi e permessi - 23 ferie);
 - 2) nel sistema 5+1 numero 259 (365 - 61 riposi - 20 permessi - 25 ferie);
 - 3) amministrativi numero 217 (365 - 104 riposi contrattuali (di legge e di fatto) - 22 ferie - II festività - II permessi (comprese le ex festività);
- b) per giornate di lavoro normale contrattuale di effettiva presenza in servizio si devono intendere anche le assenze per infortunio, maternità obbligatoria, giorni di ricovero in ospedale, permessi sindacali, permessi per cariche elettive amministrative, per presidenti di seggio e scrutatori, permessi per i donatori di sangue, permessi per lutto (art.12 del presente contratto) e infine i permessi di cui all'art.33, c.3, della legge 05 febbraio 1992, n.104.


[Handwritten signature]

Ciò premesso le parti convengono che l'erogazione del premio avverrà al raggiungimento delle 220 giornate medie aziendali di lavoro normale annue contrattualmente previste di effettiva presenza al lavoro riscontrate nell'anno di riferimento nei singoli istituti di vigilanza nel sistema 6+1+1 e delle 227 giornate nel sistema 5+1.

Resta inteso che nessun premio sarà dovuto nel caso in cui non si raggiungessero gli obiettivi sopra indicati.

Al raggiungimento della soglia collettiva aziendale come sopra individuata a ciascun lavoratore verrà corrisposta un premio da erogarsi negli importi lordi e con le modalità di seguito indicati: per il sistema 6+1+1 (soglia di ingresso 220)

[Handwritten signatures and initials]



IMP.PREMIO COLLETTIVO E RELATIVA FASCIA	IMP.PREMIO COLLETTIVO E RELATIVA FASCIA	IMP.PREMIO COLLETTIVO E RELATIVA FASCIA
<u>220 - 230 GIORNI</u>	<u>231 - 241 GIORNI</u>	<u>242 o più GIORNI</u>
2005 EURO 100,00	2005 EURO 160,00	2005 EURO 220,00
2006 EURO 110,00	2006 EURO 190,00	2006 EURO 270,00
2007* EURO 120,00	2007* EURO 200,00	2007* EURO 300,00

* si applica anche per gli anni seguenti.

Per il sistema 5+1 (soglia di ingresso 227)

IMP.PREMIO COLLETTIVO E RELATIVA FASCIA	IMP.PREMIO COLLETTIVO E RELATIVA FASCIA	IMP.PREMIO COLLETTIVO E RELATIVA FASCIA
<u>227 - 237 GIORNI</u>	<u>238 - 248 GIORNI</u>	<u>249 o più GIORNI</u>
2005 EURO 100,00	2005 EURO 160,00	2005 EURO 220,00
2006 EURO 110,00	2006 EURO 190,00	2006 EURO 270,00
2007*EURO 120,00	2007* EURO 200,00	2007* EURO 300,00

* si applica anche per gli anni seguenti.

Unicamente nel caso in cui, in maniera collettiva aziendale, si dovesse raggiungere l'obiettivo di cui alla fascia compresa tra i 231 ed i 241 giorni per il sistema 6+1+1 e tra i 238 ed i 248 per il sistema 5+1 ma non si raggiunga l'obiettivo, sempre in maniera collettiva aziendale, di cui alla fascia compresa tra i 242 ed i 251 per il sistema 6+1+1 e tra i 249 ed i 259 per il sistema 5+1, il premio sarà erogato individualmente, nella misura massima, ai soli singoli lavoratori che avranno raggiunto l'obiettivo di cui all'ultima sopra citata fascia.

Per gli amministrativi le fasce sono: 203-207 giorni; 208-212 giorni; 213-217 o più giorni.

I premi maturati, calcolati su base annua, verranno erogati unitamente alla retribuzione del mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento ai lavoratori in forza alla data del 31/12 dello stesso anno di riferimento. La verifica tra Azienda e RR.SS.AA. o R.S.U., o la comunicazione aziendale alle OO.SS. provinciali di categoria, in ordine al raggiungimento dei requisiti dovrà avvenire entro il mese di marzo.

In caso di assunzione nel corso dell' anno di riferimento il premio verrà attribuito pro-quota per dodicesimi, considerando a tale riguardo la frazione del mese superiore a 15 giorni come mese intero. Per i lavoratori part-time il premio sarà riparametrato in relazione all'orario svolto.

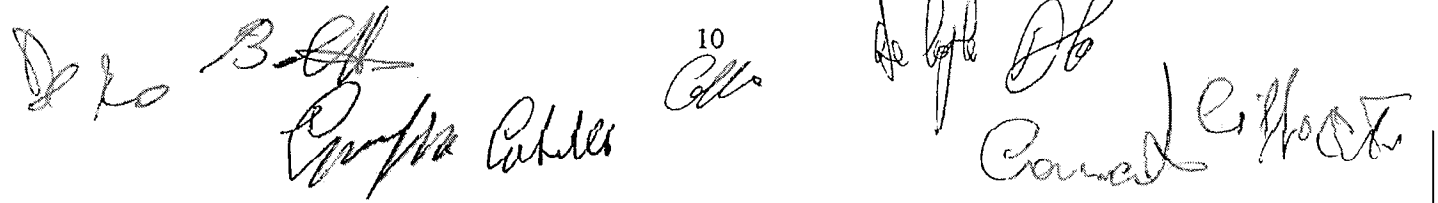
Il premio suddetto è dovuto anche ai lavoratori assunti in contratto di formazione lavoro.

Il premio non è dovuto ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato diverso dal CFL, fatto salvo che il contratto stesso non venga trasformato a tempo indeterminato.

Il premio s'intende complessivo ed onnicomprensivo d'ogni propria incidenza (peraltro già tenuta in considerazione in sede di quantificazione dello stesso importo del Premio di Produzione); detto premio, pertanto, non avrà ulteriore riflesso o incidenza alcuna su altri istituti contrattuali e/o di

colle

10



[Handwritten signatures and a circular stamp]

legge diretti e/o indiretti di alcun genere (compreso il trattamento di fine rapporto in ordine al quale ex art. 2120 c.c. 2^ comma, s'intende, anche a tale titolo, espressamente escluderne l'imputazione).

Qualora nell'ambito dei singoli istituti non si dovesse raggiungere la soglia minima di ingresso prevista - in base alla tipologia del sistema lavorativo utilizzato- per l' erogazione del premio di produttività determinata da assenze dal lavoro per grave patologie, le parti (Azienda e RR.SS.AA. o R.S.U.) valuteranno l'opportunità di considerare tali assenze come giornate di effettivo servizio.

**ART. 22
PAGAMENTO DELLE RETRIBUZIONI**

[Handwritten signature]

Il pagamento delle retribuzioni mensili dovrà essere effettuata entro il giorno 10 di ogni mese. In caso di coincidenza del giorno di paga con il sabato e la domenica, il pagamento verrà effettuato il venerdì precedente.

**ART. 23
EQUIPAGGIAMENTO E DIVISE**

Con riferimento al C.C.N.L. , la divisa del personale del ruolo tecnico operativo, sarà fornita a completo carico dell' Azienda e data in uso ai dipendenti.

La divisa sarà composta, indicativamente, da:

- 1) n. 2 pantaloni invernali, giacca,
n. 1 tuta mimetica invernale (alla prima vestizione e ogni due anni)
- 2) " 2 pantaloni estivi (alla prima vestizione)
" 1 pantalone estivo (annuo)
- 3) " 2 camicie invernali (alla prima vestizione)
" 1 camicia invernale (annuo)
- 4) " 2 camicie estive (alla prima vestizione)
" 1 camicia estiva (annuo)
- 5) " 2 maglioni (alla prima vestizione)
" 1 maglione (annuo)
- 6) " 1 berretto invernale (annuo)
" 1 berretto estivo (annuo)
- 7) " 1 cintura con fondina (durata cinque anni, salvo usura e rottura)
- 8) " 1 cravatta (durata 1 anno)
- 9) " 1 paio di scarponcini invernali (durata 2 anni)
- 10) n.1 paio di scarpe estive (durata 1 anno)
- 11) " 1 giubbino estivo (durata 2 anni)

[Handwritten signature]

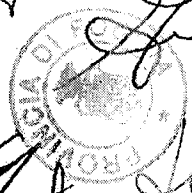
[Handwritten mark]

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]

- 12) " 1 giaccone a vento (durata 4 anni)
- 13) " 1 maglioncino a punta (durata 2 anni)
- 14) " 2 paia di guanti di lana (durata 1 anno)

Tute Quesi



In sede aziendale tra la direzione degli istituti e le R.S.A. o R.S.U. si verificheranno gli esatti capi da fornire in ragione dei tempi di durata già indicati e della qualità dei capi forniti.
La consegna dell' equipaggiamento estivo sarà effettuata entro il 31 maggio e quella dell'equipaggiamento invernale entro il 30 ottobre.

Gli anni di scadenza saranno rilevati da apposito cartellino personale.
Rispetto alle scadenze le aziende si impegnano a sottoporre all' esame delle strutture sindacali aziendali in tempo utile, e comunque prima dell' ordinazione definitiva avanzata alle ditte fornitrici, i campioni di ogni singolo capo di vestiario come avanti elencato.

**ART. 24
DECORRENZA E DURATA**

Il presente C.I.P. decorre dal 01/06/2005 e sarà armonizzato con le scadenze del C.C.N.L.

**ART. 25
CONDIZIONI DI MIGLIORFAVORE**

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore in atto complessivamente nelle singole aziende alla data della stipulazione del presente C.I.P.

Decorrenza

[Area containing multiple handwritten signatures and names, including 'Tute Quesi', 'Celle Fide', and 'Cassa Cattedo']

ALLEGATO "A" - Indennità -

IMPORTI GIORNALIERI	Indennità come previste dal C.C.N.L. per Personale assunto dal 01 - 05 - 05	Per il solo Personale in forza al 30 - 04 - 05
DESCRIZIONE	C. C. N. L. 2001 - 2004	IPGA
1) RUOLO TECNICO OPERATIVO		
a) Indennità per lavoro notturno		
- per i servizi di zona stradale e trasporto e scorta valori	4,60	
- piantonamento fisso, sala conta e centrale operativa	3,43	0,36
b) indennità di rischio per lavoro diurno		
- per i servizi di zona stradale diurna	2,56	0,67
- per i servizi di trasporto e scorta valori diurno	2,56	0,67
- per i servizi di piantonamento bancario antirapina	2,56	0,67
- per i servizi di piantonamento fisso diurno, sala conta e centrale operativa	0,52	2,22
2)RUOLO AMMINISTRATIVO		
- indennità presenza	0,52	1,34

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^a mensilità.

13

Calle Giulie

Ciffocant