

# CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DEGLI ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA OPERANTI NELLA PROVINCIA DI UDINE

Addì 15 gennaio 2009 in Udine presso Confindustria Udine alla presenza del dott. Enrico Iaquina

## ASSIV - ASSVIGILANZA - UNIV

Nelle persone di:

- ASSIV: rag. Luciano Bianchi
- ASSVIGILANZA: avv. Claudio Moro
- UNIV: dott. Giovanni Claudio Magon

e

## Le Segreterie Provinciali delle OO.SS.

**FILCAMS CGIL:** sigg. Mattia Grion e Claudio Caporale  
**FISASCAT CISL:** sigg. Paolo Duriavig e Giorgio Spelat  
**UILTuCS UIL:** sig. Claudio Moretti

e  
Rappresentanze delle RSA e RSU

## PREMESSA

Le parti, nel definire il presente accordo, hanno inteso perseguire una maggiore qualificazione delle relazioni sindacali sia a livello territoriale che aziendale, dunque, ribadiscono l'impegno a promuovere, per quanto di loro competenza, iniziative idonee a garantire un'ulteriore crescita dei livelli qualificativi dei servizi prestati dalle aziende nell'ambito di una equilibrata prospettiva di sviluppo che salvaguardi ed incrementi i livelli occupazionali e professionali esistenti nonché la sicurezza personale e collettiva delle Guardie Particolari Giurate addette ai servizi.

## SI E' STIPULATO

il seguente Contratto Integrativo Provinciale di Lavoro (di seguito C.I.P.) da valere per tutti i dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata operanti in Udine e provincia.

## TITOLO I - VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE

### Art. 1 Applicazione

Il presente C.I.P. disciplina, in maniera unitaria il rapporto di lavoro per tutto il territorio di Udine e provincia per i dipendenti di tutti gli Istituti di Vigilanza, in qualunque forma

costituiti che svolgono tutte le attività di cui agli art. 1 del vigente C.C.N.L. per conto terzi a norma del testo unico delle Leggi di P.S.

## Art. 2 Validità

Il presente C.I.P. disciplina, in maniera unitaria, il rapporto per tutto il territorio della provincia di Udine tra gli Istituti di Vigilanza 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, per le materie qui trattate le norme di tutti i precedenti contratti integrativi provinciali, fatte salve le condizioni di miglior favore in essere e /o previste da accordi aziendali.

Per quanto non previsto dal presente contratto, valgono le disposizioni di legge vigenti in materia e quelle previste dal C.C.N.L. del settore.

## TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

### Art.3 Diritti di informazione

Allo scopo di dare concreta attuazione a quanto previsto dall'art. 9 del vigente C.C.N.L., in materia d'informazione, gli Istituti forniranno semestralmente alle strutture sindacali firmatarie del presente Contratto, ed alle RSU e RSA, informazioni con particolare riferimento a:

- a) aspetti generali d'ordine strutturale ed istituzionale
- b) prospettive di sviluppo anche in relazione all'istituzione di nuovi tipi di servizi a seguito di modificazioni tecnologiche ed alle eventuali implicazioni occupazionali
- c) iniziative di aggiornamento della professionalità
- d) dati relativi al turn over ed all'andamento occupazionale generale, articolati per settore di attività (zona, banche, teleallarmi, ecc.)
- e) dati relativi ai lavoratori occupati nelle località, relativi trasferimenti ed avvicinamenti
- f) verifica sull'applicazione del presente accordo

A tale scopo, su richiesta delle Segreterie provinciali di FILCAMS CGIL-FISASCAT CISL-UILTuCS UIL, le parti si incontreranno entro la fine di Settembre di ogni anno; l'incontro dovrà avvenire entro e non oltre quindici giorni dal ricevimento della richiesta d'incontro.

### Art. 4 Ente Bilaterale

Le parti confermano la validità del sistema della bilateralità e, pertanto, previa verifica dei contenuti, auspicano di far proprie le determinazioni che verranno assunte dall'Ente Bilaterale della Regione Friuli -Venezia Giulia in materia di formazione e aggiornamento professionale e di composizione delle controversie.

## TITOLO III - FORMAZIONE

## Art. 5 Formazione

Le parti, nel rivendicare il loro esclusivo diritto/dovere nel promuovere la formazione professionale dei lavoratori ed in attesa di quanto verrà attuato in sede di Ente Bilaterale Regionale del Friuli –Venezia Giulia, ritengono di dover definire, sin d'ora, alcune linee guida in materia di formazione ed aggiornamento professionale.

Pertanto, concordano quanto segue:

- a) I corsi di formazione saranno finalizzati all'acquisizione di professionalità elevate, professionalità intermedie, professionalità atte ad agevolare l'inserimento/aggiornamento professionale, conoscenza del C.C.N.L., del presente accordo e D.Lgs 81/2008
- b) Alle aspiranti G.P.G. verranno consegnati, a cura degli Istituti, moduli formativi, predisposti dalla Commissione paritetica di cui al punto a), finalizzati alla conoscenza del lavoro e delle tecniche operative per l'esecuzione dei singoli servizi e per l'uso degli apparati ricetrasmittenti.
- c) Unitamente ai moduli formativi verrà consegnato un questionario che le G.P.G. dovranno compilare e riconsegnare sottoscritto prima dell'assunzione al fine di stabilire il grado di addestramento. Sempre prima dell'assunzione le stesse dovranno addestrarsi all'uso delle armi ed ottenere, secondo le leggi ed i regolamenti in vigore, la licenza di porto di pistola.
- d) Dopo l'assunzione, le G.P.G. dovranno eseguire tutte le giornate di formazione, teorica e pratica, nei modi e nei tempi previsti dalle disposizioni della Questura territoriale di competenza.
- e) Il tutto secondo il percorso predisposto dalla Commissione paritetica di cui al precedente punto a).

Qualora l'assunzione si riferisca a un lavoratore che abbia effettuato l'addestramento come sopra precisato presso altro Istituto di Vigilanza nei 12 mesi precedenti, il medesimo sarà esonerato dall'attività addestrativa presso l'Azienda di nuova assunzione. L'attività formativa di cui al presente punto e) si intende retribuita ed i relativi costi saranno a totale carico degli Istituti.

## Art. 6 Aggiornamento professionale e formazione continua

A cura dell'Istituto, le G.P.G. sono informate, mediante conferenze o moduli formativi predisposti dall'Ente, dell'eventuale sopravvenienza di norme abrogative e/o sostitutive di precedenti disposizioni.

Ogni quattro mesi ciascuna guardia giurata effettua esercitazioni di tiro con l'arma in dotazione.

Per ciascuna G.P.G. è istituito un libretto di tiro ove viene annotata ogni esercitazione svolta.

## Art. 7 Rinnovo del decreto/porto d'arma

Per le esercitazioni prescritte dalla vigente normativa, l'esame di tiro e le incombenze relative al rinnovo dei titoli, nonché ai tempi necessari per sottoporsi alle

eventuali visite mediche obbligatorie, verrà corrisposta una indennità forfetaria annuale corrispondente al valore di una giornata lavorativa.

## TITOLO IV - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

### Art. 8 Turni giornalieri

Gli Istituti di Vigilanza programmeranno i turni di lavoro, in modo da consentire il godimento dei riposi contrattuali e di legge, dando comunicazione ai lavoratori di tali turni ed orari settimanalmente e comunque con congruo anticipo ed in modo da non mettere l'Istituto in difficoltà in relazione alle esigenze di sicurezza nel rispetto delle Leggi.

Tali turni ed orari potranno essere eventualmente modificati per sopravvenute esigenze di servizio.

Di norma i turni giornalieri del normale orario di lavoro non potranno, di massima, essere spezzati in più di due turni nell'arco massimo di 12 ore.

Nell'impossibilità di completare l'intero orario di lavoro giornaliero sia per esigenze aziendali che del lavoratore, nessuna decurtazione salariale sarà effettuata al lavoratore, ma si dovrà procedere a recuperare le ore di lavoro in altri giorni ad esclusione dei giorni di riposo, permessi retribuiti e ferie, senza che per le ore così recuperate scattino le maggiorazioni previste per lo straordinario.

### Art. 9 Orario di lavoro e sistema di applicazione

Fermo restando quanto previsto dal vigente C.C.N.L., tenuto conto che presso gli Istituti di Vigilanza attualmente operanti nella provincia di Udine l'orario di lavoro applicato non è uniforme per il personale del ruolo tecnico operativo, gli Istituti di Vigilanza potranno richiedere che la prestazione lavorativa si espleti, a titolo esemplificativo, nei seguenti sistemi:

- a) come previsto dall' 76 (sistema 5+1) del vigente C.C.N.L.;
- b) come previsto dall' 77 (sistema 6+1+1) del vigente C.C.N.L.

Si specifica inoltre che:

- nell'ipotesi in cui è applicato quanto al punto a), a livello di specifico accordo aziendale, si potrà istituire un sistema che preveda un giorno di permesso abbinato al giorno di riposo al fine di realizzare due giorni di riposo consecutivi. Le parti convengono che tale sistema, non modificando l'orario di lavoro giornaliero, settimanale ed annuale, potrà garantire i due giorni di riposo consecutivi per un massimo di venti settimane e cioè per un numero pari ai giorni di permesso (20) a tal fine utilizzabili;

NOTA A VERBALE: l'orario di lavoro relativo al servizio notturno di zona stradale riferito alla tipologia di cui alla lettera a) (5+1) è di 6 ore e 30 minuti.

## TITOLO V - TUTELE E GARANZIE

### Art.10 Disposizioni

Per ogni servizio che espletano le Guardie Particolari Giurate ricevono dall'Istituto di Vigilanza le relative disposizioni di servizio.

L'Istituto si assicura che i propri dipendenti siano a conoscenza delle norme che regolano il servizio.

### **Art.11 Assicurazione – Polizza ritiro patente**

Le Guardie alle quali venga sospesa o ritirata la patente di guida, verranno adibiti a mansioni eventualmente compatibili.

Sono a carico degli istituti le polizze di assicurazione contro il rischi di ritiro della patente di guida per fatti accaduti alle GPG durante il servizio con le seguenti coperture:

- € 30,00 diaria giornaliera per un massimo di 180 giorni;
- rimborso massimo di € 250,00 per concorso spese connesse a corsi per recupero punti patente.

### **Art. 12 – Danni agli automezzi ed altri beni aziendali**

Premesso che il presente articolo è volto principalmente a ridurre il fenomeno del danneggiamento dei beni strumentali di proprietà delle aziende nell'intento di eliminare gli effetti negativi connessi all'uso non corretto degli strumenti ed equipaggiamenti in dotazione, in quanto producono:

- inutili rischi alla sicurezza ed integrità fisica dei lavoratori
- ingiustificato aumento dei costi degli istituti di vigilanza a causa del danneggiamento dei mezzi in dotazione che, in quanto beni strumentali, costituiscono patrimonio dell'azienda e sono, nel contempo, strumento di lavoro;
- danni a terzi eventualmente coinvolti.

E' volontà delle parti superare ed appianare qualsiasi eventuale contenzioso, fermo restando quanto previsto dalle Leggi in materia.

Ravvisata l'opportunità di dare luogo ad una precisa regolamentazione dei criteri da adottare per il risarcimento dei danni provocati a qualsiasi bene strumentale, automezzo o equipaggiamento avuto in dotazione dall'azienda per fatto e/o colpa imputabili al lavoratore, le parti concordano quanto segue:

- il lavoratore è tenuto a segnalare tempestivamente per iscritto, su appositi moduli predisposti dall'azienda, qualsiasi difetto o guasto riscontrabile o necessità di manutenzione, dovuti sia all'usura che all'utilizzo del bene impiegato.
- Nel caso di danni a beni affidati al lavoratore, il risarcimento del relativo danno sarà a carico dello stesso quando il fatto derivi da responsabilità (art. 2047 c.c.) nella misura pari al valore dell'ammortamento residuo ragguagliato al mese (d'ammortamento) del bene danneggiato, ovvero pari alla eventuale franchigia in polizza, o alla spesa sostenuta effettivamente, qualora sia inferiore alla franchigia stessa, della quale verrà data notizia.

L'importo del risarcimento verrà trattenuto sulla retribuzione in quote mensili non superiori ad € 50,00 ciascuna.

### **Art.13 Cambio di Appalto**

Le parti convengono sulla opportunità dell'attivazione di iniziative che consentano di fornire adeguate e tempestive risposte alle esigenze del settore, in materia di cambio di appalto, che consentano il naturale evolversi del rapporto di lavoro e riconoscono che presupposto necessario per realizzare quanto sopra delineato, sia il rispetto di tutte le norme del C.C.N.L. e del presente integrativo provinciale.

A tale scopo le parti si impegnano ad esercitare iniziative, in tutto il territorio di Udine e provincia, al fine di sollecitare l'Autorità Prefettizia, il Questore, la Provincia e gli Enti Pubblici affinché nei bandi di gara per gli appalti sia richiesta, dagli stessi Enti, l'applicazione ed il rispetto rigoroso del C.C.N.L. e dell'Integrativo provinciale del settore.

Pertanto, al fine di addivenire ad una normativa condivisa e regolatrice delle procedure del cambio appalto le parti concordano di demandare all'Ente Bilaterale della regione Friuli – Venezia Giulia lo studio relativo alla pratica attuazione degli artt. 25, 26 e 27 del C.C.N.L.

### **Art. 14 Pari opportunità**

Verranno favoriti interventi di pari opportunità uomo/donna nel mondo del lavoro, anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla produzione e attivazione di azioni positive.

Le parti intendono, visto quanto stabilito dal CCNL, di aderire agli schemi formativi che verranno proposti dall'Ente Bilaterale della regione Friuli – Venezia Giulia

### **Art. 15 Congedi parentali**

Quale condizione di miglior favore rispetto a quanto stabilito dalla legge e dal C.C.N.L., al genitore che si astiene dal lavoro durante i primi 3 anni di vita per malattia del figlio, attestata da certificato medico specialistico del S.S.N., verranno concessi permessi retribuiti al 100% della normale retribuzione, per un massimo di giorni 3 (tre) all'anno.

In occasione della nascita di ciascun figlio, alla G.P.G. verrà riconosciuto un permesso straordinario retribuito della durata di 1 (uno) giorni lavorativi.

### **Art. 16 Ferie e spostamento ferie**

Le ferie saranno indicativamente godute nell'anno di maturazione, ovvero secondo le modalità di legge in materia, e non potranno essere divise di massima in più di due periodi; gli Istituti si impegnano a far usufruire a tutte le G.P.G. un periodo di ferie nel tempo compreso tra il 01 maggio ed il 30 settembre.

Il programma ferie sarà effettuato mediante la compilazione di uno stampato nel quale il lavoratore, entro il 28 febbraio di ogni anno, indicherà il periodo o i periodi in cui intende fruirle.

Sulla scorta di dette indicazioni, compatibilmente con le esigenze tecniche aziendali, l'Azienda e le RSU/RSA predisporranno il piano ferie entro il 31 marzo di ogni anno; gli istituti di Vigilanza evidenzieranno nei prospetti paga le ferie maturate, godute e residue, distinte dai permessi previsti dall'art.70.

Il piano ferie definitivo sarà esposto nella bacheca Aziendale.

## **Art. 17 Assistenza legale e testimonianze a Processi**

Gli Istituti forniranno a proprie spese opportuna assistenza legale alla GPG sottoposto a procedimento penale per fatti da questi compiuti in esecuzione di disposizioni di servizio e considereranno come orario di lavoro effettivo il tempo impiegato per le convocazioni presso l'avvocato, gli organi di polizia e l'autorità giudiziaria.

Tale diritto decade in caso di comprovata negligenza di servizio da parte del lavoratore interessato o per conflitto di interessi.

Restano esclusi i casi in cui si determini una contrapposizione di interessi tra le parti, tale da rendere oggettivamente incompatibile la tutela di cui al presente articolo.

Si considera come presenza a tutti gli effetti contrattuali quella assenza della GPG che sia motivata dalla testimonianza a processi per fatti connessi al servizio.

Pertanto il vigile chiamato a testimoniare, in servizio a tutti gli effetti, sarà quindi esentato in casi di assenza per l'intera giornata da qualsiasi ulteriore prestazione di lavoro nella giornata stessa e fruirà della normale retribuzione.

Nel caso in cui il tempo impiegato per la testimonianza fosse inferiore all'orario contrattuale di lavoro, il vigile dovrà rendersi disponibile a terminare, se necessario, il residuo dell'orario di lavoro. Nel caso in cui l'udienza coincida con la giornata di riposo, la GPG dovrà recuperare il mancato riposo e le ore prestate per la testimonianza saranno retribuite come da CCNL vigente.

## **TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO**

### **Art. 18 Ticket buoni pasto**

A tutti i lavoratori sarà fornito un buono pasto per un importo di € 5,29

### **Art. 19 Vestiario, equipaggiamento e libretto personale**

Le parti concordano, nel rigoroso rispetto delle normative di legge in vigore, che, all'atto dell'assunzione, ad ogni vigile venga assegnato il vestiario necessario per poter svolgere il servizio in maniera decorosa.

Per ragioni di comprovata necessità, in relazione all'effettiva usura, la sostituzione dei capi di vestiario dovrà essere effettuata dall'Azienda senza tener conto dei limiti concordati.

Gli Istituti di Vigilanza firmatari del presente accordo, unitamente alle RSA/RSU, potranno definire quantità, qualità e modalità di vestiario, alternative a quanto previsto dal presente articolo.

### **Art. 20 Concorso spese armamento**

Gli Istituti forniranno ai nuovi assunti, su richiesta degli stessi, un importo massimo, a titolo di anticipazione sulla retribuzione, pari a € 480,00, corrispondente circa al costo di mercato di una pistola Berretta 9 x 21 mod. P4.

Gli interessati restituiranno la predetta somma mediante trattenute mensili di eguale importo per 24 (ventiquattro) mesi.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro che intervenga anteriormente alla restituzione dell'intera somma anticipata, la differenza verrà trattenuta dalle competenze finali.

### **Art. 21 Missioni e trasferte**

Nel caso in cui i lavoratori siano temporaneamente comandati in una località diversa dalla sede abituale di lavoro, intendendosi per tale le aree previste dall'allegato A, in cui i lavoratori sono stati assegnati all'atto dell'assunzione o successivamente mediante trasferimento e, per lo spostamento debbano utilizzare un mezzo di locomozione di loro proprietà autorizzato dall'Istituto di Vigilanza, avranno diritto ad un rimborso spese pari ad una indennità chilometrica di € 0,36.

I chilometri per i quali compete la suddetta indennità sono pari a quelli che la GPG dovrà percorrere per raggiungere la nuova destinazione, quantificandoli dal confine più vicino alla zona a lui assegnata.

Il rimborso chilometrico non è dovuto nel caso in cui il lavoro si svolga nella località di residenza del lavoratore o quando questi venga ad essere favorito da un avvicinamento alla sua residenza.

Resta convenuto che con il pagamento del rimborso di cui al titolo, gli istituti di vigilanza sono sollevati da ogni responsabilità civile e/o penale sia del dipendente che di terzi, derivanti dall'uso dell'autovettura.

Gli Istituti di Vigilanza, compatibilmente con le particolari esigenze che caratterizzano il settore impiegheranno ove possibile il personale in località prossime al luogo di abituale dimora.

Le normali località potranno essere ridefinite a livello aziendale per mutate esigenze di servizio intervenute.

### **Art. 22 Banca ore**

In conformità a quanto previsto dall'art. 81 del vigente C.C.N.L., le parti concordano che, ferma restando la volontarietà del personale interessato, possono essere richieste prestazioni ulteriori di cui all'art. 79 nel limite di 2 ore per ogni giornata di lavoro effettivamente prestata da cumularsi in un monte ore calcolato su base annua.

L'utilizzo di tale Istituto contrattuale costituirà oggetto di verifica tra le Direzioni Aziendali le R.S.U. / R.S.A. e/o le OO.SS Provinciali firmatarie del presente accordo

### **Art. 23 Perequazioni dei trattamenti**

Allo scopo di perequare i trattamenti economici e normativi fra tutte le G.P.G. dipendenti da Istituti di vigilanza operanti nella Provincia, le eventuali differenze derivanti dai trattamenti aziendali in essere più favorevoli rispetto a quelli previsti nel presente accordo ed a qualunque titolo erogate, continueranno ad essere erogate in favore del solo personale in forza alla data di stipula del presente accordo, quali trattamenti ad personam.

### **Art. 24 Premio di risultato**

Le parti, con riferimento al punto L) dell'art. 10 del C.C.N.L. 6 dicembre 2006 e con esplicito richiamo al protocollo 23.7.1993, convengono di istituire per gli anni, 2009, 2010, 2011 e 2012, per tutto il personale, un premio annuale lordo totalmente variabile correlato ai risultati conseguiti dalle aziende e subordinato ad indici attribuibili al personale dipendente.

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

In ragione di quanto sopra, le parti dichiarano che ai fini del presente articolo sarà presa in considerazione unicamente l'effettiva presenza al lavoro con riferimento al numero teorico di giornate di lavoro normale lavorabili, contrattualmente previste, e dunque:

1. per il sistema 5+1 giornate n. 259, (così date 365 - 61 riposi - 20 permessi - 25 ferie),
2. per il sistema 6+1+1 giornate n. 251 (così date 365 - 91 riposi/permessi - 23 ferie),
3. per il sistema 5+2 giornate n. 227 (così date 365 - 104 riposi - 12 permessi - 22 ferie),
4. impiegati amministrativi per il sistema 5+2 giornate n. 219 (così date 365 - 104 riposi - 9 permessi - 22 ferie e 11 festività)

quindi con esclusione del numero di giornate contrattualmente previste per i riposi, i permessi e le ferie ancorché lavorati.

In deroga a quanto previsto nei precedenti punti 1-4 devono intendersi convenzionalmente utili ai fini del calcolo del numero delle giornate di effettiva presenza per il premio anche le assenze nelle giornate di lavoro normale contrattuale dovute ad astensione obbligatoria per maternità, permessi per donatori di sangue, ricoveri ospedalieri in reparto, infortuni sul lavoro superiori a 10 giorni consecutivi e derivanti da un unico certificato, permessi sindacali e ferie pregresse.

Nessun premio, neppure quello individuale, sarà dovuto nel caso in cui non si raggiungesse l'obiettivo indicato nel premio di risultato aziendale, come sotto strutturato:

#### • PREMIO AZIENDALE: QUOTA A

A partire dal 2009 con la retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione, verrà corrisposto, al solo personale in forza a tale data, un **premio annuo per un importo lordo di Euro 120,00** (centoventi|00) per gli anni 2009, 2010 e 2011 2012, in caso di mantenimento di una media aziendale di assenteismo, con riferimento ad ogni anno di competenza, pari o inferiore al **10%** calcolato sulla base del numero di giornate di lavoro convenzionalmente previsto per anno.

#### • PREMIO INDIVIDUALE: QUOTA B

L'erogazione è subordinata al raggiungimento degli obiettivi del premio aziendale negli anni 2009, 2010, 2011 e 2012.

Il premio individuale competerà ai soli lavoratori in forza alla data del 28/29 febbraio, che abbiano compiuto per intero l'anno di calendario di competenza (01/01/xx - 31/12/xx), e abbiano lavorato nelle giornate previste e considerate convenzionalmente utili ai fini in questione.

Agli stessi verrà corrisposto, in aggiunta al premio aziendale, per ciascuna delle giornate indicate nel seguente prospetto in funzione dei diversi sistemi di orario, un premio giornaliero secondo i distinti valori rispettivamente indicati per dette giornate nel prospetto seguente:

| N. GIORNI | Sistema 5+2 operativi (giorni) | Sistema 5+2 amministr (giorni) | Sistema 6+1+1 (giorni) | Sistema 5+1 (giorni) | progressione | "B"         | "A+B"    |
|-----------|--------------------------------|--------------------------------|------------------------|----------------------|--------------|-------------|----------|
|           | UDINE                          |                                |                        |                      |              | INDIVIDUALE | q. fissa |
|           |                                |                                |                        |                      |              | € 120,00    |          |
| 0         | 227                            | 219                            | 251                    | 259                  | 29,5         | € 372       | € 492    |
| 1         | 226                            | 218                            | 250                    | 258                  | 28,0         | € 343       | € 463    |
| 2         | 225                            | 217                            | 249                    | 257                  | 26,5         | € 315       | € 435    |
| 3         | 224                            | 216                            | 248                    | 256                  | 25,0         | € 288       | € 408    |
| 4         | 223                            | 215                            | 247                    | 255                  | 23,5         | € 263       | € 383    |
| 5         | 222                            | 214                            | 246                    | 254                  | 22,0         | € 240       | € 360    |
| 6         | 221                            | 213                            | 245                    | 253                  | 21,0         | € 218       | € 338    |
| 7         | 220                            | 212                            | 244                    | 252                  | 20,0         | € 197       | € 317    |
| 8         | 219                            | 211                            | 243                    | 251                  | 19,0         | € 177       | € 297    |
| 9         | 218                            | 210                            | 242                    | 250                  | 18,0         | € 158       | € 278    |
| 10        | 217                            | 209                            | 241                    | 249                  | 17,0         | € 140       | € 260    |
| 11        | 216                            | 208                            | 240                    | 248                  | 16,0         | € 123       | € 243    |
| 12        | 215                            | 207                            | 239                    | 247                  | 15,0         | € 107       | € 227    |
| 13        | 214                            | 206                            | 238                    | 246                  | 14,0         | € 92        | € 212    |
| 14        | 213                            | 205                            | 237                    | 245                  | 13,0         | € 78        | € 198    |
| 15        | 212                            | 204                            | 236                    | 244                  | 12,0         | € 65        | € 185    |
| 16        | 211                            | 203                            | 235                    | 243                  | 11,0         | € 53        | € 173    |
| 17        | 210                            | 202                            | 234                    | 242                  | 10,0         | € 42        | € 162    |
| 18        | 209                            | 201                            | 233                    | 241                  | 8,0          | € 32        | € 152    |
| 19        | 208                            | 200                            | 232                    | 240                  | 7,0          | € 24        | € 144    |
| 20        | 207                            | 199                            | 231                    | 239                  | 6,0          | € 17        | € 137    |
| 21        | 206                            | 198                            | 230                    | 238                  | 5,5          | € 11        | € 131    |
| 22        | 205                            | 197                            | 229                    | 237                  | 5            | € 5         | € 125    |

Le parti a chiarimento confermano, a puro titolo esemplificativo, che al lavoratore che abbia svolto la propria prestazione lavorativa, con il sistema 5+1, per numero di 250 giornate, competerà un premio complessivo per la quota B di € 158,00;

I premi si intendono complessivi ed omnicomprensivi di ogni incidenza, peraltro già tenuta in considerazione in fase di quantificazione.

Detti premi pertanto non avranno incidenza alcuna su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere, compreso il trattamento di fine rapporto.

In caso di assunzione nel corso dell'anno di riferimento, la quota di premio di cui al punto A) verrà attribuita pro-quota per dodicesimi, considerando a tale riguardo la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni come mese intero, mentre le quote di premio di cui al punto B) verranno corrisposte riproporzionando i dati di presenza in ragione della data di effettiva collocazione in servizio.

NOTA A VERBALE: le parti si danno atto che ai fini del calcolo dei premi le giornate di permesso derivanti dal recupero della banca ore vanno considerate come giornate di effettiva presenza.

### **Art. 25 Distribuzione del contratto**

Le parti concordano altresì che, a cura degli Istituti di Vigilanza, verrà stampato il presente accordo da consegnarsi ad ogni lavorator assunto.

### **Art. 26 Vigenza contrattuale.**

Il presente C.I.P., stipulato in Udine il 15 gennaio 2009, salve le diverse decorrenze stabilite per i singoli Istituti dal testo dei relativi articoli, avrà decorrenza dal 01/01/2009 e scadrà il 31/12/2012 sia per la parte normativa sia per la parte retributiva, 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, secondo quanto previsto dall'art.10 del vigente C.C.N.L.

In caso di disdetta, le parti si impegnano ad iniziare le trattative di rinnovo del Contratto due mesi prima della scadenza stessa . Il presente contratto, in caso di disdetta, continuerà ad avere valore fino al rinnovo.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore presenti nelle singole unità produttive esistenti sui territori della Provincia.

### **Art. 27 Obblighi e formalità**

Le parti s'impegnano a depositare presso la Direzione Provinciale del Lavoro, INPS e INAIL il presente C.I.P. entro trenta giorni dalla sottoscrizione a cura delle OO.SS..

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

Le Associazioni

ASSIV

ASSVIGILANZA

UNIV

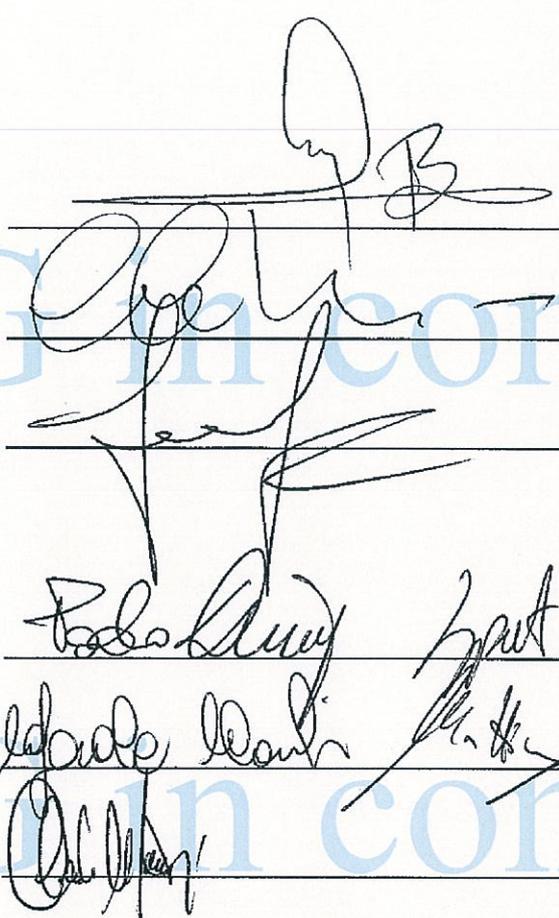
Le OO.SS.

FISASCAT-CISL

FILCAMS-CGIL

UILTuCS-UIL

Le RSA e RSU



The image shows several handwritten signatures in black ink, each placed over a horizontal line. The signatures are arranged vertically, corresponding to the labels on the left. The top signature is a large, stylized 'B'. Below it are several other signatures, some appearing to be names like 'Roberto' and 'Luigi', and others that are more abstract or illegible. The signatures are written over horizontal lines that serve as a guide for placement.

GpG in congedo

GpG in congedo