

UNIV  
ANIVP GIA'ASSVIGILANZA

FILCAMS-CGIL  
FISASCAT-CISL  
UILTUCS-UIL

Testo Ufficiale

Edito dalle Organizzazioni Sindacali e dalle Associazioni Imprenditoriali stipulanti

**ACCORDO  
CONTRATTO  
COLLETTIVO  
INTEGRATIVO  
TERRITORIALE  
Di  
LAVORO**

Per i Dipendenti  
da Istituti di  
Vigilanza Privata

Operanti nella città di Bari e nelle province di Bari e Bat

Firmato il 26.10.2016

**ACCORDO**  
**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO**  
**Valido per i dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata**  
**Operanti nella città di Bari e nelle province di Bari e Bat**

Il giorno 19 Ottobre 2017 , in Bari

**TRA**

**UNIONE NAZIONALE ISTITUTI VIGILANZA -UNIV**

rappresentata da

Anna Maria Domenici, Claudio Magon e Claudio Tedesco

**ASSOCIAZIONE NAZIONALE ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA - ANIVP**

(già Assvigilanza)

rappresentata da

Presidente Claudio Moro e da Segretario Generale Marco Stratta

**E**

**FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO, TURISMO E SERVIZI**

(FILCAMS CGIL) PUGLIA rappresentata da:

dal Segretario Regionale Sig.ra Neglia Barbara;

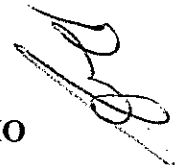
dai Segretari Territoriali, Sig.ri Alfonso Antonio Miccoli, Michele Jacono e dal Segretario Generale Bat Addolorata Prasti

**FEDERAZIONE ITALIANA ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI E TURISMO**  
( FISASCAT-CISL) PUGLIA rappresentata da :

dal Segretario Generale, Sig.ra Ruta Maria;

dal Segretario Territoriale, Sig. Colella Nicola;

**UNIONE ITALIANA LAVORATORI TURISMO, COMMERCIO, SERVIZI**  
( UILTuCS-UIL) PUGLIA rappresentata da:



**dal Segretario Generale, Sig. Zimmari Giuseppe;**

**dai Segretari Regionali, Sig.ri Dell'Anna Marco e Patruno Sabino;**

### **VISTI**

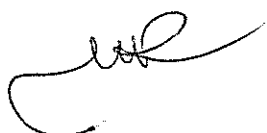
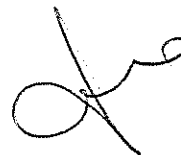
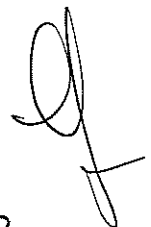
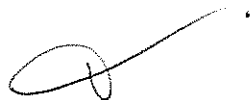
- la disdetta delle Organizzazioni Sindacali del Contratto Collettivo Integrativo di lavoro per i dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata operanti nella città di Bari e nelle Province di Bari e Bat precedentemente vigente;
- il Contratto Collettivo Nazionale vigente ed in particolare l'art. 10;

### **ESAMINATA**

- la piattaforma rivendicativa presentata dalle Organizzazioni Sindacali come sopra costituite;

### **SI E' STIPULATO**

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Territoriale di Lavoro per i dipendenti da istituti di Vigilanza Privata operanti nella città di Bari e nelle Province di Bari e Bat, composto da: V titoli 25 articoli e 3 allegati, tutti approvati e sottoscritti.

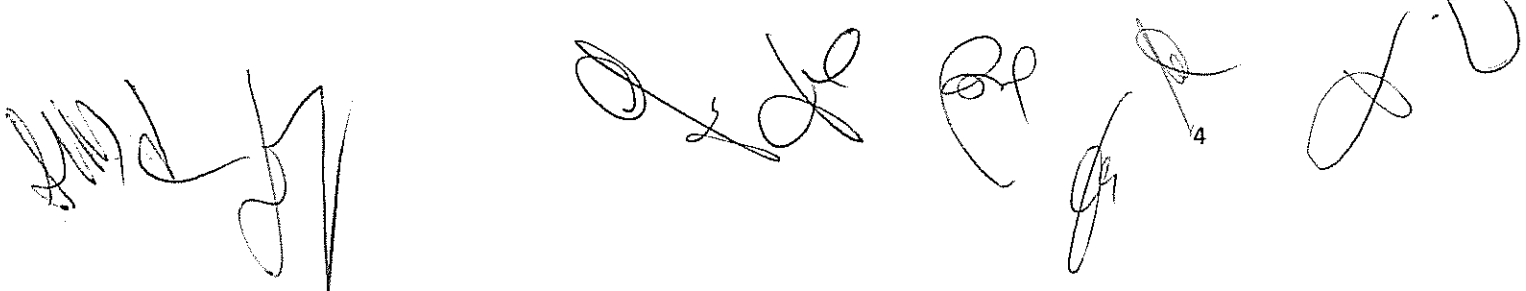


## PREMESSA

Premesso che nel panorama nazionale il territorio di Bari ieri, oggi quello definito Bari- Bat ai fini della individuazione geografica della competenza della contrattazione di secondo livello, vantano una continuità organica ed una sperimentata capacità di previsione ed inquadramento delle non facili problematiche di un comparto complesso ed in continua evoluzione normativa e regolamentare pur in presenza di difficoltà crescenti di mercato, pubblico e privato, le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e le Associazioni datoriali di rappresentanza firmatarie, anche alla luce delle difficoltà determinatesi a seguito della disdetta a suo tempo avanzata dalla citate Associazioni datoriali e degli Istituti operanti nel territorio del Cip Bari Bat, delle azioni in conseguenza intraprese dalle OO.SS, dell'intervento delle Istituzioni tutorie locali e nazionali sollecitatorie di una composizione dell'insorgente conflitto, hanno ritenuto di dare vita ad un serrato e non facile confronto, che portasse al risultato di confermare la validità della contrattazione di secondo livello quale strumento irrinunciabile di governo , in una con il CCNL, del comparto della Vigilanza privata, scorta e trasporto valori e servizi fiduciari, nel rispetto del dettato nazionale e con la necessità di renderlo adeguato alle peculiarità di un territorio assai sensibile alle esigenze di sicurezza .

Rilevato come l'evoluzione del comparto stia determinando la rimodulazione della organizzazione degli Istituti con il passaggio degli stessi dall'esercizio della attività ieri limitata al territorio provinciale se non comunale, ad una presenza pluriterritoriale , comunque superiore al livello provinciale originario, le Parti hanno ritenuto di valutare positivamente l'adeguamento della sfera territoriale di possibile applicazione del Cip Bari Bat anche alle altre Province della Regione Puglia, anche in considerazione dell'avviato iter di soppressione del livello provinciale dell'organizzazione statutale territoriale.

Tale valutazione condivisa , per quanto attiene ed atterrà , nei modi e nei tempi progressivamente individuati e contingentati nel corpo del Contratto, la concreta attuazione dell'indirizzo estensivo condiviso, non potrà non tener conto delle diverse peculiarità dei territori di riferimento, con particolare riferimento alle capacità economiche degli stessi ed alle conseguenti possibilità di sostenimento di costi aggiuntivi al normale costo del lavoro derivante dal CCNL.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right.

Nel merito della nuova formulazione dello strumento contrattuale , le Parti, con grande assunzione di responsabilità ,hanno voluto con determinazione individuare nuove forme di modulazione degli istituti a valenza onerosa al fine di evitare alle risorse umane addette al delicato compito della fornitura di servizi di sicurezza abbattimenti dei livelli retributivi acquisiti, rivisitando e valorizzando il concetto di premialità, rendendolo così rispondente realisticamente alle esigenze per le quali tale istituto ha a suo tempo trovato cittadinanza nel contesto della contrattazione di secondo livello.

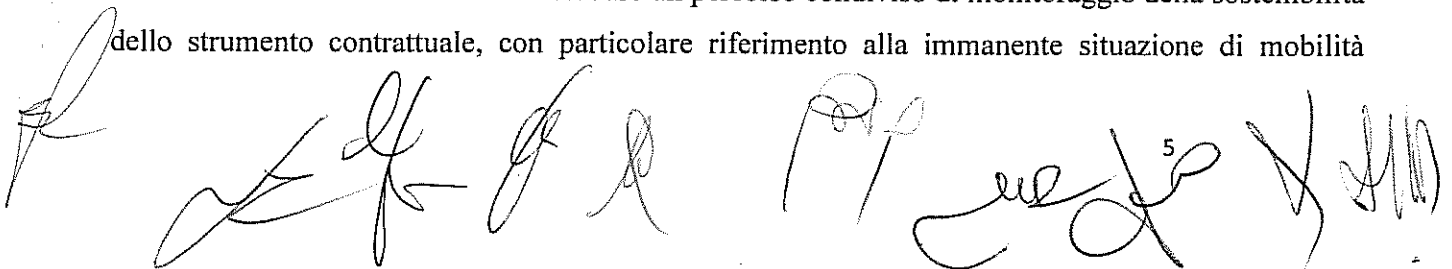
Tale nuova elaborazione consentirà agli Istituti, in conseguenza della corretta finalizzazione delle erogazioni, di rendere le stesse organicamente compatibili con gli impegni finanziari di gestione, in conseguenza delle positive ricadute della nuova formulazione sulla organizzazione del lavoro.

Continuando a perseguire l'intento di rendere sempre più perequativo e funzionale lo strumento contrattuale, le Parti hanno sinergicamente inteso riavviare l'istituto della bilateralità pugliese , la competenza regionale territoriale del quale ben si coniuga, anzi motiva, la previsione di estensione della contrattazione di secondo livello, pur se con le citate e qui riaffermate differenziazioni, connesse alle non omogenee capacità produttive di reddito delle diverse suddivisioni, corrispondenti alle storiche delimitazioni provinciali.

La voluta attivazione dell'Ente Bilaterale Regione Puglia della Vigilanza privata consentirà, per volontà fortemente condivisa delle Parti costituenti la stessa, la fruizione di strumenti di sostegno all'attuazione del presente Contratto, ancor più nell'auspicata sua futura articolazione territoriale, sia in termini di welfare aggiuntivo che di intervento diretto come ad esempio nella attuazione dei nuovi indirizzi formativi come pure nei tradizionali processi connessi con il mantenimento dei titoli di polizia necessari alle GG impiegate in attività.

Il progressivo irrinunciabile consolidamento dell'attività dell' EBIVI, Ente bilaterale Puglia, consentirà , a medio termine, l'accesso a forme di interventi di sostegno dell'Ente Regione, che non potranno non migliorare l'attuale standard dei processi formativi e di quant'altro fruibile nell'attuale contesto normativo, consentendo in parallelo agli Istituti una miglior programmazione dei flussi di spesa e , conseguentemente , dell'organizzazione del lavoro, con conseguenti benefici per la collettività tutta e per le istituzioni.

La particolarità del momento, l'attenzione che processi coraggiosamente innovativi meritano, inducono le Parti firmatarie ad individuare un percorso condiviso di monitoraggio della sostenibilità dello strumento contrattuale, con particolare riferimento alla immanente situazione di mobilità



indotta delle risorse umane conseguente la tempistica dell'affidamento in gara dei servizi di comparto, anche in presenza di normative territoriali di riferimento, cogenti per il pubblico, da affidare all'EBIVI, da avviare a partire dal primo semestre successivo alla data di stipulazione del Cip Bari-Bat.

## TITOLO I

### VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE

#### Art. 1

Il presente Contratto Integrativo Territoriale si applica a tutti gli Istituti di Vigilanza Privata operanti sul territorio di Bari e Bat, in qualunque forma societaria essi costituiti.

Esso è parte integrante del vigente CCNL e, come tale deve essere applicato al pari dello stesso.

Per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile che essendo globalmente di miglior favore, annulla e sostituisce ad ogni effetto per le norme qui trattate, quelle di tutti i precedenti Cip.

Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia, quelle previste dal CCNL di settore, quelle previste nei precedenti Cip e le condizioni di miglior favore previste da eventuali accordi aziendali, se ed in quanto oggi applicati.

## TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

#### Art. 2 – Generale

Le parti si danno reciprocamente atto che un corretto e partecipativo sistema di relazioni sindacali costituisce un imprescindibile elemento di consolidamento e sviluppo del tessuto produttivo territoriale, nella prospettiva di ricercare congiuntamente le soluzioni in grado di favorire l'azione di crescita e competitività delle imprese, di sostenere l'occupazione e la qualificazione degli addetti al settore, favorendo la sostenibilità delle aziende ed il miglioramento delle condizioni di lavoro.

Proprio in considerazione delle attuali critiche condizioni in cui versano il territorio ed il settore della Vigilanza Privata, le occasioni di informazione e di confronto devono rappresentare una prassi

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right. A small number '6' is visible near the bottom right.

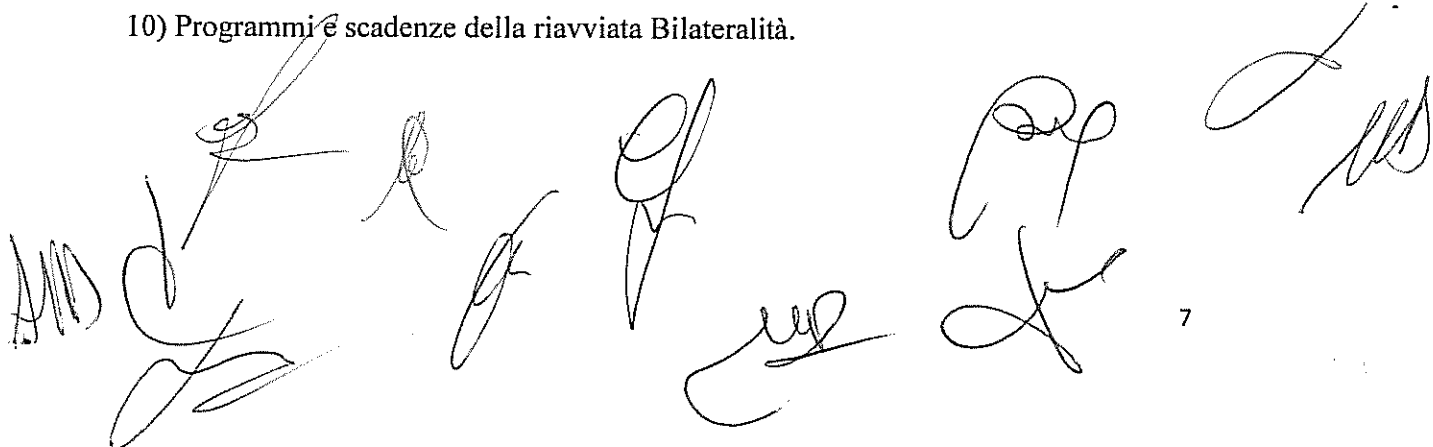
costante delle relazioni sindacali, nel pieno rispetto delle rispettive autonomie e responsabilità, con l'obiettivo di realizzare intese finalizzate alla prevenzione del conflitto ed alla individuazione delle soluzioni più appropriate alle esigenze poste da ciascuna parte.

In attuazione a quanto previsto dall'art. 9 CCNL vigente, le Parti si incontreranno semestralmente e/o su richiesta di ciascuna di esse, confermando il carattere preventivo dell'informazione secondo le seguenti modalità e materie.

### **Art. 3- Livello Territoriale Provinciale**

Entro il primo quadrimestre dalla firma del presente accordo le Associazioni Datoriali e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori si incontreranno per un esame congiunto del quadro economico e produttivo del settore nel territorio di competenza con particolare riferimento a:

- 1) Dinamiche strutturali e prospettive di sviluppo.
- 2) Rapporti Istituzionali ed eventuali modifiche del quadro normativo legislativo in ordine all'evoluzione del settore, valutando le eventuali ricadute in termini di efficienza del servizio e di qualificazione professionale degli addetti.
- 3) Lo stato e la dinamicità qualitativa e quantitativa dell'occupazione derivante dai processi di ristrutturazione e riorganizzazione nonché dalle modificazioni di innovazione tecnologica dei servizi.
- 4) Utilizzo degli strumenti di flessibilità finalizzati al miglioramento della performance del servizio in stretto rapporto con la sicurezza dei lavoratori.
- 5) Iniziative tese al monitoraggio delle condizioni di Sicurezza degli addetti ed alla loro formazione.
- 6) Programmazione di progetti formativi per aggiornamento professionale ed inserimento al lavoro.
- 7) Osservatorio del mercato del lavoro e Commissione Paritetica Regionale.
- 8) Azioni volte sia all'intercettazione di Bandi Regionali in materia di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, che di azioni positive in relazione ai disposti legislativi Nazionali in linea con la Raccomandazione CEE.
- 9) Analisi, verifica e compatibilità sull'applicazione del presente accordo ed eventuali accorgimenti da adottare e finalizzati alla sostenibilità dello stesso.
- 10) Programmi e scadenze della riavviata Bilateralità.



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including representatives of the Datorial Associations and the Workers' Organizations.

#### Art. 4- Livello Aziendale

Gli istituti forniranno alle strutture sindacali territoriali provinciali firmatarie del presente Contratto Integrativo Territoriale, congiuntamente alle RSU/RSA aziendali, su richiesta delle stesse, informazioni sui temi di seguito riportati:

- 1) Strategie aziendali in tema di sviluppo, investimenti e politiche commerciali.
- 2) Innovazioni tecnologiche e l'istituzione di nuovi servizi con i riflessi sull'organizzazione del lavoro e l'occupazione.
- 3) Andamento economico aziendale e relativi dati in riferimento ai servizi, con le varie declinazioni sul costo del lavoro.
- 4) Organizzazione del lavoro e composizione degli organici con specifico riferimento alle tipologie contrattuali utilizzate.
- 5) Ambiente di lavoro e tutela della salute.
- 6) Utilizzo degli impianti.
- 7) Formazione.
- 8) Utilizzo del lavoro straordinario e supplementare.

#### Art. 5 – Formazione e aggiornamento professionale

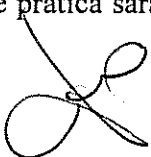
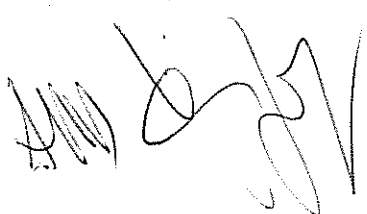
Le parti convengono sulla necessità di promuovere un'adeguata politica di formazione e aggiornamento professionale volta al miglioramento qualitativo del servizio di vigilanza, tramite la qualificazione e la riqualificazione del personale.

Le parti, nel rivendicare il loro esclusivo diritto-dovere nel promuovere la formazione professionale dei lavoratori ritengono di dover definire alcune linee guida in materia di formazione ed aggiornamento professionale.

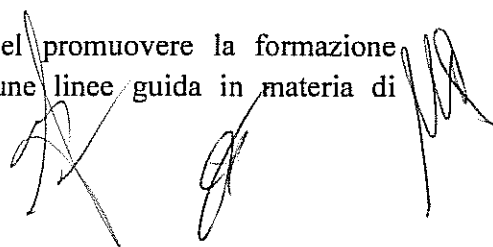
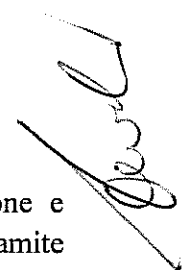
Pertanto, concordano quanto di seguito:

A1) alle aspiranti GPG verranno consegnati, a cura degli Istituti, moduli formativi finalizzati alla conoscenza dei compiti e dei diritti-doveri della GPG, delle prescrizioni, delle cautele, della sicurezza sul lavoro, delle tecniche operative per l'esecuzione dei singoli servizi, degli apparati ricetrasmittenti; unitamente ai moduli formativi verrà consegnato un questionario che le GPG 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.

A2) Dopo l'assunzione, verrà impartita una formazione pratica sui servizi e sull'utilizzo degli apparati ricetrasmittenti. La formazione pratica sarà svolta in affiancamento operativo con GPG



8





esperte. Qualora l'assunzione si riferisca a un lavoratore che abbia effettuato l'addestramento, come sopra precisato, presso altro Istituto di Vigilanza negli ultimi 12 mesi, il medesimo sarà esonerato dall'attività addestrativa presso l'Azienda di nuova assunzione. L'attività formativa di cui al presente punto A2) si intende retribuita ed i relativi costi saranno a totale carico degli istituti.

#### **B) Aggiornamento professionale**

A cura dell'Istituto le GPG sono informate, mediante conferenze o adeguati corsi di aggiornamento, dell'eventuale sopravvenienza di norme abrogative e/o sostitutive di precedenti disposizioni.

Ogni sei mesi o, comunque, secondo le disposizioni prefettizie, ciascuna guardia giurata effettuerà una esercitazione di tiro con l'arma in dotazione ivi compresa quella relativa al rinnovo del porto d'armi. E' istituito un libretto di tiro dal quale risulti la data di effettuazione delle esercitazioni, il numero dei colpi esplosi ed i risultati conseguiti.

La guardia giurata appone la firma sul libretto di tiro per ogni esercitazione svolta. I lavoratori avranno l'obbligo di partecipare alle esercitazioni.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 120 del CCNL 6.12.2006 e da eventuali accordi aziendali, per le esercitazioni di tiro, i cui costi saranno a carico degli Istituti, il tempo di partecipazione verrà retribuito per un importo pari a due ore di normale retribuzione per ogni esercitazione prescritta dalla normativa.

#### **Art. 6 - Arma di ordinanza**

Gli Istituti anticiperanno ai nuovi assunti, su richiesta degli stessi, al fine di agevolarli all'acquisto dell'arma che sarà di loro proprietà, un importo pari ad Euro 450,00.

Gli interessati restituiranno la predetta somma mediante un numero massimo di 36 trattenute mensili di pari importo. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro che intervenga anteriormente alla restituzione dell'intera somma anticipata, la differenza verrà trattenuta dalle competenze finali.

Sono fatte salve condizioni aziendali di miglior favore eventualmente in essere.

Gli istituti, inoltre, a titolo di risarcimento del danno indennizzeranno con Euro 450,00 quei lavoratori ai quali dovesse essere sottratta l'arma a seguito di azione malavitosa subita in servizio.



A collection of approximately 12 handwritten signatures in black ink, scattered across the bottom of the page. The signatures vary in style, some being very stylized and others more legible. A small number '9' is written near the bottom center of the page.

### TITOLO III CAMBIO DI APPALTO

#### Articolo 7 - Generale

Rilevato che il Settore della Vigilanza Privata nel suo insieme è caratterizzato da una consistente effettuazione di servizi tramite cambi d'appalto e/o affidamento di servizio a seguito di procedura di gara con continui cambi di gestione, i quali determinano conseguenti risoluzioni dei rapporti di lavoro per giustificato motivo obiettivo;

constatato che il fenomeno dei cambi di appalto, in assenza di una disposizione contrattuale chiara e cogente, da diversi anni, ha prodotto degli squilibri negli assetti organizzativi dell'impresa con ricadute occupazionali importati negli istituti cessanti, su tutto il territorio Regionale;

tenuto conto delle varie sentenze della Camera di Consiglio Regionale, oltre al disposto legge Regionale n. 25/2007, come sostituito dall'art. 30 L.R. Puglia n. 4/2010 ed il Disegno Delega in materia di appalti pubblici introdotto dal Senato Italiano il 14/01/2016 in recepimento delle Direttive UE;

considerata la difficoltà progressiva d'applicazione delle norme previste dal CCNL ( attualmente scaduto ed in fase di rinnovo) relativamente alle procedure individuate per le situazioni di " cambio d'appalto", nel mentre si ritiene di sottolineare la cogenza delle statuizioni del nuovo Codice degli appalti, alla vigilanza sulla corretta applicazione del quale le parti delegano l'Ente Bilaterale regionale Puglia della Vigilanza Privata, viene concordata la necessità di tenere distinta la sfera dell'appalto concernente l'affidamento di servizi da parte di committenza pubblica rispetto alla restante committenza privata;

le parti nell'ambito della relativa procedura potranno coinvolgere, ove ritenuto opportuno, l'Ente Bilaterale della Vigilanza Privata Puglia;

Ai fini della procedura andranno effettuate compiutamente ed in termini tutte le verifiche atte a parametrare, in rapporto con la situazione pregressa di svolgimento del servizio de quo, la corretta rispondenza tra monte ore lavoro affidate e risorse alle stesse dedicate, avendo cura di contenere al massimo la dispersione delle professionalità evitando, nei limiti del possibile, la fuoriuscita di risorse dal ciclo produttivo in un contesto territoriale che non consente allo stato facilità e/o rapidità di ricollocazione.

Particolare attenzione andrà posta, con la collaborazione delle Parti sociali ove necessario, all'eventuale determinazione di non corrispondenza degli strumenti contrattuali regolatori del rapporto del lavoro tra parte cedente e parte subentrante, demandando all' Ente bilaterale Regionale Puglia l'individuazione rapida dei correttivi tecnici necessari al raggiungimento della equiparazione retributiva, ove possibile, con le previsioni di gara e di affidamento.

Le procedure contrattuali adottate e le deliberazioni in conseguenza assunte non potranno non essere compatibili con legislazione del lavoro in essere, fermo restando la valenza di diritti acquisiti in capo alle risorse dovute ad anzianità di servizio assunta come anzianità convenzionale, antecedente alle modifiche legislative.

## **Articolo 8 - Procedura**

L'Istituto subentrante darà comunicazione immediata alle Organizzazioni Sindacali Territoriali ed all'Ente Bilaterale Puglia, se chiamato in causa, dell'avvenuta aggiudicazione definitiva dell'appalto affidato sempre se rientrante nella fattispecie sopra richiamata.

L'Istituto uscente, entro 20 giorni, e prima della cessazione dell'appalto/ dell'affidamento darà comunicazione scritta all'Istituto subentrante, alle organizzazioni sindacali territoriali, alle rsu/rsa firmatarie del Cit alla Prefettura, all'Ente appaltante, e all'Ente Bilaterale Puglia.

Nella comunicazione scritta l'Istituto uscente fornirà i seguenti dati del servizio; monte ore complessivo dell'appalto, postazioni, personale impiegato con relativa anzianità di servizio presso l'appalto, oltre l'elenco nominativo per tipologia contrattuale, livelli di Inquadramento ed eventuali modifiche nel corso dell'appalto, codice fiscale, ore di straordinario effettuate per addetto, eventuali sostituzioni del personale nel corso temporale dell'appalto.

Le organizzazioni sindacali territoriali, entro 7 giorni dal recepimento delle comunicazioni di cui sopra, potranno chiedere un incontro all'Istituto subentrante e uscente per avviare l'esame congiunto per l'espletamento della procedura del cambio di appalto/ affidamento del servizio.

Il confronto dovrà avvenire entro 5 giorni dalla richiesta da parte delle organizzazioni sindacali territoriali o parti di esse firmatarie del presente accordo, e comunque prima dell'inizio del servizio da parte del subentrante.

## **Articolo 9 - Modalità assunzione appalti pubblici/privati**

L'Istituto subentrante procederà all'assunzione con passaggio diretto e immediato di tutto il personale regolarmente impiegato presso il servizio in appalto pubblico regolarmente iscritto da almeno sei mesi sul libro paga-matricola dell'Istituto uscente, senza periodo di prova ed alle stesse condizioni economiche e normative di provenienza e comunque nel rispetto di quanto previsto dalla legge regionale 25/2007.

Per quanto attiene il personale impiegato presso servizi in appalto privato, l'Istituto subentrante procederà all'assunzione con passaggio diretto ed immediato di tutto il personale in forza, in conformità di quanto dettato dagli artt. 27 e ss. del CCNL.

Il personale sarà impiegato presso l'appalto oggetto della procedura dal primo giorno dell'avviamento del servizio medesimo compatibilmente con quanto previsto dal capitolato d'onere e secondo le esigenze tecnico e operative della società di vigilanza ed in gradimento del cliente.

Le parti, pur riconoscendo la finalità della presente norma, ovvero la garanzia della conservazione del posto di lavoro/mantenimento del livello occupazionale, convengono sulla necessità di non limitare le prerogative decisionali e di scelta di miglior impiego della Società di vigilanza subentrante rispetto al servizio da assegnare.

Tale Società, infatti, in base all'esperienza ed attitudini soggettive della Gpg coinvolta, potrà meglio impiegare l'interessato in altri servizi più adatti ed idonei rispetto alle capacità soggettive ed individuali presso la stazione appaltante oggetto di cambio appalto.

Quanto precede fermo restando il mantenimento dei diritti acquisiti in forza di disposizioni legislative previgenti.

### **Art 9bis – Condizioni di impiego personale appalti pubblici**

Resta fermo, il mantenimento del diritto acquisito previsto dalle disposizioni legislative vigenti. In tal senso ed in applicazione dell'art. 9 del presente Cip, il personale sarà di norma impiegato presso l'appalto oggetto della procedura, compatibilmente con le esigenze ed il gradimento del cliente/stazione appaltante, dal primo giorno dell'avviamento del servizio medesimo.

Eventuale utilizzo di tale personale in servizi diversi ma comunque riconducibili all'istituto subentrante, dovrà essere preventivamente valutato con le OO.SS territoriali, e potrà essere adottato, nella misura massima del 20% del monte ore contrattuale individuale settimanale per un periodo massimo di 16 settimane annue, fermo restando il mantenimento del diritto acquisito previsto dalle disposizioni legislative vigenti oltre che il libero esercizio di volontà individuale dell'interessato.

### **Art. 10 Verifica e organizzazione**

Gli incontri di cui all'art. 8 dovranno altresì essere utilizzati alla verifica della congruenza delle nuove condizioni contrattuali del servizio, rispetto alle precedenti, per analizzare l'eventuale insorgenza di problematiche relative all'organizzazione del lavoro ed alle eccedenze di personale derivanti.

Dove le nuove condizioni contrattuali determinino un esubero di personale, l'esame congiunto deve essere finalizzato ad intese che eliminino le ripercussioni sul dato occupazionale; a tal ragione l'istituto subentrante e l'istituto uscente si impegneranno per trovare soluzioni concrete a garanzia del mantenimento occupazionale, anche attraverso il reimpiego del personale in esubero in altri servizi.

Eventuale insorgenza di contestazione relativa al cambio d'appalto così come disposto dall'art. 8 e successivi, determina l'attivazione entro 10 giorni dall'espletamento della procedura, da una delle parti, la richiesta di incontro alla direzione provinciale/ regionale del lavoro, per dirimere il contenzioso in essere, non è escluso dove sussistano le specifiche condizioni di legge il ricorso agli ammortizzatori sociali.

### **Art. 11 Disposizioni finali cambio di appalto**

La disciplina di cui all'art. 8 e successivi, deve ritenersi vincolante sia per i lavoratori che per tutti gli Istituti di Vigilanza presenti sul territorio delle Province di Bari e Bat, ivi compresi quelli che acquisiscano gli appalti e/o affidamenti di servizi tramite soggetti intermediari indipendentemente dalla forma giuridica della società o dell'istituto, compresi quelli strutturati in cooperativa.

Pertanto, i lavoratori interessati, in favore dei quali la disciplina stessa è istituita, hanno diritto di esigere l'osservanza delle relative norme ed hanno diritto di promuovere in sede giudiziale le opportune azioni a tutela dei diritti ivi derivanti, occorrendo anche mediante azione costitutiva ex art. 2932 c.c.

Il mancato adempimento o l'omessa attivazione della procedura, per l'istituto subentrante e per quello uscente, sarà considerata come mancata applicazione del CCNL.

## **TITOLO IV**

### **ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

#### **Art. 12 Orario di lavoro – Sistema di applicazione**

In Bari e provincia la distribuzione dell'orario di lavoro e' di norma quella del sistema del 6+1+1( ogni sei giorni di lavoro un giorno di riposo ed un giorno di permesso) come previsto dall'art. 77 del vigente CCNL.

La suddetta distribuzione dell'orario di lavoro assorbe, oltre ai permessi previsti dai precedenti CIP, anche quelli del CCNL attualmente in vigore.

Qualora nell'applicazione del sistema di orario definito con il presente contratto, si determinassero problemi applicativi tali da rendere necessario il ricorso ad una diversa distribuzione dell'orario di lavoro, l'azienda avvierà un confronto con le OO.SS. finalizzato al raggiungimento di intese sulla possibilità e modalità tecniche per concordare il passaggio ad altra distribuzione dell'orario di lavoro.

Le parti convengono che a livello aziendale si potranno realizzare confronti finalizzati a possibili intese in materia di organizzazione del lavoro, anche sulla base dei dati riferiti alle materie di cui

all'art. 3. Per quanto attiene i turni di servizio, gli Istituti comunicheranno, di norma, la programmazione per periodi almeno settimanali.

Nei casi di spostamento da un servizio ad un altro, distante dal primo più di 10 km, per il completamento del normale turno di lavoro giornaliero, ai lavoratori oggetto di tale spostamento e che utilizzano il proprio mezzo, se autorizzato, o il mezzo pubblico, sarà riconosciuta una indennità chilometrica pari ad 0.30 per ogni km eccedente i 10 km per raggiungere il diverso luogo di lavoro.

### Art. 13 Ferie

Entro il mese di febbraio di ogni anno, in sede aziendale, le parti si incontreranno per stabilire il programma ferie per tutti i lavoratori dipendenti, che deve prevedere di norma, il godimento delle ferie mediante scorrimento rispetto all'anno precedente, e nei periodi definiti a livello aziendale.

Tenuto conto della particolare caratteristica del servizio prestato e nell'ambito della reale e concreta applicazione del sistema 6+1+1, i turni di ferie dovranno essere stabiliti, nel periodo estivo, dal 15 giugno al 15 settembre.

In tale periodo verranno concessi turni di ferie pari a n. 15 giorni di calendario.

### Art. 14 Banca Ore

In conformità a quanto previsto dall'art. 81 del vigente CCNL, le parti concordano che, con decorrenza e l'applicazione dello stesso, potranno 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.

### Art. 15 Flessibilità

Fermo restando che la retribuzione deve essere corrisposta in misura mensile, ove in applicazione dei sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro non si pervenga al completo esaurimento dell'orario giornaliero di lavoro, si darà luogo al recupero delle quote orarie giornaliere non lavorate cumulandole con ore lavorate in eccedenza all'orario di lavoro ordinario previsto dall'art. 78...del CCNL nel corso del mese corrente.

Si precisa che:

- La flessibilità giornaliera si potrà utilizzare sino ad un massimo di tre ore, sia in riduzione dell'orario ordinario che in recupero delle ore utilizzate;
- In caso di occupati con contratto part-time la suddetta flessibilità dovrà essere riparametrata secondo la tipologia contrattuale individuale fermo restando il turno minimo di tre ore giornaliere.

Qualora non vi sia capienza nel mese corrente le quote orarie residue non compensate lo saranno con le stesse modalità nel mese successivo e non oltre.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right with the number 14 next to it.

A tal fine solo in applicazione del presente articolo non sarà considerata straordinaria l'attività lavorativa prestata per il recupero fino al raggiungimento delle 173 ore mensili e conseguentemente non comporterà al lavoratore alcun compenso e/o maggiorazione, così come la prestazione lavorativa giornaliera ridotta non darà luogo a riduzione della retribuzione.

Restano ferme diverse forme di flessibilità previste dal CCNL o accordi aziendali in essere.

### **Art. 16 Incentivo nuove assunzioni**

Al fine di incentivare nuove assunzioni nel settore, ai lavoratori assunti, a termine o a tempo indeterminato, successivamente alla stipula del presente contratto, le disposizioni di cui agli artt. 23 e 24 del presente contratto si applicheranno successivamente alla maturazione di un'anzianità di servizio, nel settore, anche non consecutiva, non inferiore a 18 mesi.

Ai fini che precedono non si intendono nuove assunzioni quelle avvenute in regime di c.d. "cambio appalto" successivamente alla data di entrata in vigore del presente accordo, fermo restando i lavoratori di prima assunzione ai quali si applicherà quanto previsto dal presente articolo:

- Al 19° mese - applicazione del 40%;
- Al 25° mese - applicazione del 60%;
- Al 35° mese - applicazione del 100%.

Le parti convengono che a favore dei nuovi assunti verrà comunque corrisposto un buono pasto di 2,00€ per ogni giorno di effettiva presenza sino al 18° mese di servizio compreso

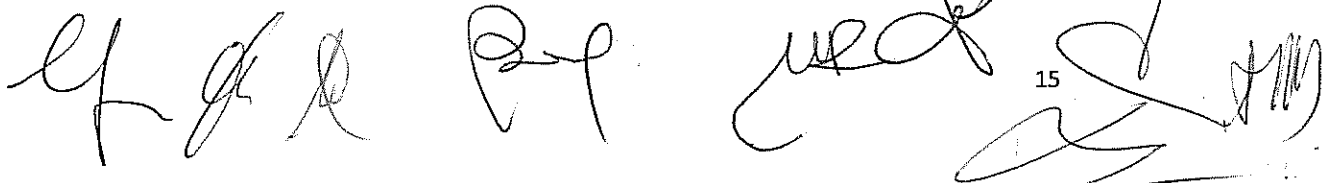
Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo, le parti convengono sull'opportunità di costituire presso l'Ente Bilaterale una apposita banca dati territoriale delle GPG espulse dal mercato del lavoro ( c.d. "bacino" di mobilità), dalla quale gli Istituti attingeranno prioritariamente per le nuove assunzioni sia a tempo determinato che a tempo indeterminato.

Le parti convengono, altresì, sull'opportunità di coinvolgere le competenti istituzioni ai fini della piena estensione territoriale del suddetto strumento.

### **Art. 17 Patente di Guida**

In occasione o per circostanze che dovessero determinare provvedimenti di revoca della patente di guida delle guardie particolari giurate per fatti avvenuti durante e per ragioni di servizio, gli istituti manterranno gli stessi in servizio, adibendoli a servizi comunque compatibili con il mancato possesso della patente, ove sussistano all'interno dell'organizzazione aziendale, in assenza di tali condizioni, le parti si incontreranno per trovare adeguate soluzioni.

Gli Istituti ai lavoratori ai quali venga, per la prima volta, revocata la patente di guida per infrazioni commesse durante, per ragioni di servizio e per fatti non riconducibili a comportamenti gravemente colposi e/o dolosi corrisponderanno un contributo spese quantificato, nel massimo, ad euro duecentocinquanta per spese connesse a corsi di recupero patente.



## **Art. 18 Assistenza legale e testimonianze a processi**

Nel caso in cui la guardia particolare giurata sia sottoposto a procedimento penale per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, gli Istituti assumeranno a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento.

In caso di sentenza di condanna per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'Istituto ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la difesa in ogni stato e grado del giudizio.

Gli Istituti considereranno come orario di lavoro effettivo il tempo impiegato per le convocazioni presso l'avvocato e gli organi di polizia giudiziaria.

Sarà inoltre retribuito con la retribuzione di fatto il tempo effettivamente impiegato e documentato dal vigile per rendere testimonianza in giudizio per fatti relativi al servizio.

## **Art. 19 Vestiario ed equipaggiamento**

Le parti concordano, nel rigoroso rispetto delle normative di legge in vigore, che, all'atto dell'assunzione, ad ogni Vigile, superato il periodo di prova, venga assegnato il vestiario idoneo per affrontare la stagione come da CIP 93 art. 11 totalmente applicata.

Gli Istituti si impegnano a sostituire in ogni periodo dell'anno le divise rotte o gravemente danneggiate durante lo svolgimento del servizio.

## **Art. 20 Indennità**

Stante il combinato disposto dei precedenti CIP e del vigente CCNL le indennità per lavoro notturno, per rischio e per ruolo amministrativo verranno corrisposte nella misura di cui all'allegato 1-A.

## **Art. 21 Ticket**

La situazione che a suo tempo ha causato la disdetta del Cit Bari Bat ha avuto in gran parte origine dal continuo peggioramento della situazione di mercato, dall'impoverimento della situazione economico e finanziaria degli Istituti operanti nel territorio di riferimento, dalla cronica carenza di liquidità, conseguenza negativa diretta del costante ritardo nei pagamenti del controvalore dei servizi resi alla committenza, in particolare quella pubblica.

Di conseguenza le parti hanno valutato con grande senso di responsabilità l'opportunità di congelare una parte del valore ticket pari a Euro 1.29 per 18 mesi.

Con effetto dal primo giorno del mese successivo la data di sottoscrizione del presente contratto a tutti i lavoratori in forza viene fornito un buono-pasto del valore di euro 4,00 (quattro/00) per ogni



giorno di effettiva presenza al lavoro. Il relativo valore non è da considerarsi utile ai fini della determinazione della base di computo di alcun Istituto contrattuale e/o legale e, dunque, neppure del T.F.R.

Alla fine di ogni mese congiuntamente alla retribuzione corrente saranno distribuiti i buoni pasto.

Le parti confermano che, non essendo il buono pasto retribuzione, nulla è dovuto a quei lavoratori che non curino il ritiro o non lo utilizzino.

Decorsi 18 mesi dalla data di entrata in vigore del presente accordo il valore del buono pasto si attesterà al valore preesistente di € 5,29.

## **Art. 22 Premio di Risultato**

Le parti, con riferimento alla vigente normativa contrattuale convengono di istituire per gli anni 2017- 2018-2019, 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 maggiore presenza al lavoro individuale i parametri oggettivi proprio del settore ai fini della determinazione del premio di risultato, così come previsto dalla richiamata normativa contrattuale.

Saranno prese in considerazione, ai fini dei punteggi di penalizzazione di seguito illustrati, le assenze fatte registrare nelle giornate di lavoro annualmente lavorabili e, dunque, con esclusione delle giornate di assenza contrattualmente previste per i riposi, i permessi e le ferie, nonché convenzionalmente, delle giornate di assenza dovute ad infortuni non in itinere che abbiano determinato un numero di giorni d'assenza superiore a 15 portati da un unico evento, ad astensione obbligatoria per maternità, ricoveri ospedalieri, permessi sindacali ed ogni ulteriore causale prevista dai precedenti rinnovi del Cip.

L'elenco delle causali d'assenze che precedono non computabili ai fini dei punteggi di penalizzazione è tassativo e non è suscettibile di interpretazioni estensive.

Il premio in questione il cui importo massimo ammonta ad € 1.025 spetta agli assunti a tempo determinato ed a tempo indeterminato alle dipendenze della medesima azienda per l'intero anno di maturazione (dal 1 gennaio al 31 dicembre), che abbiano soddisfatto le condizioni di cui al presente articolo, sulla base del sistema di distribuzione dell'orario di lavoro per un numero annuo di giornate di lavoro normale contrattualmente previste, secondo quanto riportato nella tabella dell'**allegato 1-B**.

### **NOTA A VERBALE**

In caso di cessazione del servizio in appalto, l'azienda uscente erogherà ai lavoratori in forza il premio di risultato previsto dal presente accordo con calcolo pro quota sino al termine del rapporto di lavoro.



## ULTERIORI CONDIZIONI D'ACCESSO INDIVIDUALI

L'erogazione del premio di risultato è altresì subordinata, nell'an e nel quantum, al fattore "assenze dal servizio" secondo i punteggi di penalizzazione di seguito illustrate.

### PENALITA' PER LE MALATTIE ED EVENTI BREVI FINO A 3 (TRE) GIORNI

- da 01 a 02 eventi annui nessuna perdita per il premio di cui sopra
- al terzo (3°) evento annuo perdita del 25% del premio di cui sopra
- al quarto (4°) evento annuo Perdita del 50% del premio di cui sopra
- al quinto (5°)evento annuo: perdita del 75% del premio di cui sopra
- al sesto (6°)evento annuo perdita del 100% del premio di cui sopra

### PENALITA' PER LE MALATTIE ED EVENTI BREVI FINO A 3 (TRE) GIORNI IN CONCOMITANZA CON:

1) Prima e/o dopo un periodo di ferie; 2); prima e/o dopo un giorno o più giorni di permesso o riposo; 3); prima e/o dopo del fine settimana (sabato/domenica) :

- a primo evento annuo nessuna ulteriore perdita del premio;
- al secondo (2°) evento annuo perdita di ulteriore del 25% del premio di cui sopra;
- al terzo (3°)evento annuo perdita ulteriore del 50% del premio di cui sopra;
- al quarto (4°) evento annuo perdita ulteriore 75% del premio di cui sopra;
- al quinto (5°) evento annuo perdita del 100% del premio di cui sopra.

Il premio di cui sopra verrà erogato agli aventi diritto entro il 31 del mese di Marzo successivo all'anno di maturazione a condizione che il rapporto di lavoro sia pendente a tale data.

In caso di assunzione nel corso dell'anno di riferimento, la quota di premio verrà attribuita pro-quota per dodicesimi, considerando a tale riguardo la frazione del mese superiore a 15 giorni come mese intero riproporzionando i dati di presenza in ragione della data di effettiva collocazione in servizio.

Per i lavoratori part-time, il premio sarà riparametrato in relazione all'orario svolto.

I premi si intendono complessivi ed onnicomprensivi di ogni propria incidenza (peraltro già tenuta in considerazione in sede di quantificazione); detti premi, non avranno, quindi, ulteriore riflesso o incidenza alcuna su altri Istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere, ivi compreso il trattamento di fine rapporto. Il premio di risultato, così come determinato, è emolumento strettamente finalizzato e collegato agli obiettivi di miglioramento della produttività, qualità e competitività aziendali e con caratteristiche di incertezza della corresponsione e dell'ammontare per tutte le sue componenti.

La presenza al lavoro, quale parametro ai fini della determinazione del premio di risultato, rispecchia tali obiettivi e caratteristiche, atteso che in un settore che opera in regime di appalto la presenza al lavoro è direttamente influente sui risultati economici aziendali, incidendo su

produttività, qualità e competitività. Le parti si danno atto perciò che ricorrono nel caso di specie le caratteristiche e le condizioni della retribuzione di cui all'art. 1 Commi 182-189 L. 208/2015, decreto interministeriale 25 marzo 2016 e Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 Giugno 2016.

Il sistema di cui sopra è meglio indicato nel riepilogo all'allegato 1-B.

## TITOLO V DISPOSIZIONI FINALI

### Art. 23 Clausola di sospensione del Cip

L'applicazione del presente accordo è sospesa in caso di:

- Sottoposizione dell'Istituto a procedura concorsuale, a decorrere dalla data d'inizio della procedura concorsuale e per tutta la durata della stessa ;
- Ricorso ad ammortizzatori sociali quali CIGS, Cig in deroga, contratto di solidarietà difensivo, che prevedano la riduzione di orario o sospensione dal servizio pari a superiore alla media mensile del 30% del normale orario di lavoro del personale in forza a decorrere dalla data di effettiva applicazione dell'ammortizzatore sociale e per tutta la durata dello stesso,
- Aziende in fase di start up che acquisiscono rami di azienda provenienti da aziende rientranti nella casistica dello stato di crisi e in altre casistiche la possibilità di sospensione sarà subordinata ad un accordo tra le parti firmatarie il presente Cip.

### Art. 24 Decorrenza e durata

Il presente Contratto Integrativo Provinciale ha decorrenza a far data dal 1 Gennaio 2018 e sino al 30 Giugno 2020 e si intenderà rinnovato secondo la medesima durata se non disdetto, tre mesi prima della scadenza con raccomandata a/r. o a mezzo Pec.

### NOTA A VERBALE

Il presente accordo avrà validità previa ratifica dei lavoratori.

Letto, confermato e sottoscritto

Seguono firme delle Associazioni Datoriali e Sindacali nonché degli Istituti di Vigilanza operanti in Bari e nelle province di Bari e Bat per ratifica.

## NOTA A VERBALE

Fermo restando la disciplina in materia di cambio appalto prevista e disciplinata dagli artt. 25 e seguenti del CCNL Vigilanza Privata, le parti, al solo fine di prevenire interpretazioni elusive delle citate disposizioni contrattuali, ritengono necessario precisare quanto segue:

1. l'attivazione della procedura disciplinata dagli artt. 25 e seguenti del CCNL Vigilanza privata è ammessa anche nel caso in cui i servizi di vigilanza privata siano affidati agli istituti di Vigilanza tramite società d'intermediazione ex art. 115 TULPS; in tal senso e al fine di valutare l'esistenza delle condizioni numeriche e percentuali individuate ai punti 1 e 2 del CCNL Vigilanza privata si farà riferimento esclusivamente al numero di unità lavorative impiegate dalla società uscente dall'appalto e/o dal servizio di vigilanza privata;
2. considerata la circolare del Ministero del lavoro del 20/03/2008 con la quale si negava la funzione arbitrale (arbitrato irrituale) delegata alla Provincia di Bari dall'art. 27 vigente CCNL Vigilanza Privata e considerata altresì, la determinazione della commissione paritetica nazionale con la quale le parti sottoscrittici il CCNL di categoria si impegnano a considerare vincolante la proposta conciliativa emanata dalla Provincia, nel caso di cui alla procedura disciplinata dagli artt. 25 e seguenti del vigente CCNL dovesse concludersi con un mancato accordo, le parti chiederanno al funzionario della Provincia, incaricato di formulare una proposta conciliativa che sarà considerata vincolante;
3. Nel caso in cui il rinnovando CCNL apporti innovazioni in tema di cambio appalto, le stesse saranno integralmente recepite.

## NOTA A VERBALE

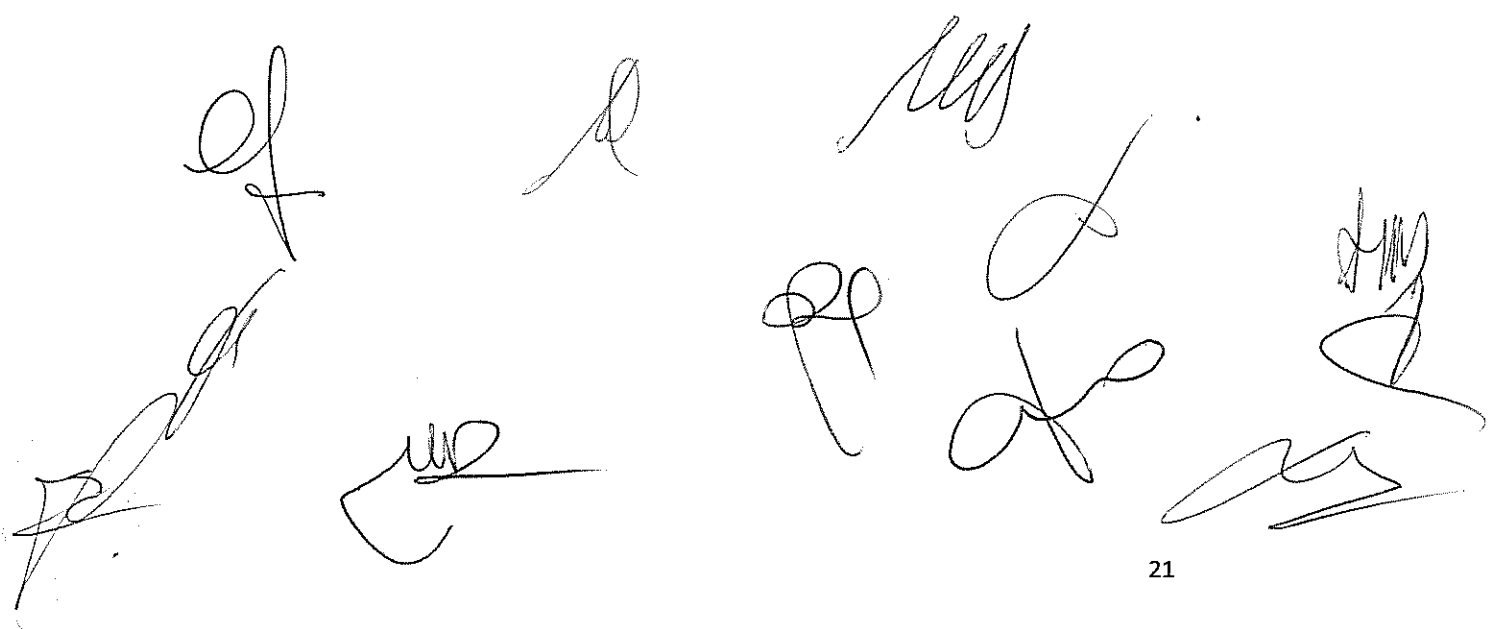
Ai sensi e per gli effetti degli artt. 99-100 del vigente CCNL, si conviene di definire convenzionalmente “ la normale località di lavoro” che, all’uopo, deve intendersi ogni posto di servizio situato all’interno di uno dei 4 settori in cui è suddiviso il territorio della provincia di Bari. Nell’allegato “B” sono elencati i comuni facenti parte, rispettivamente del settore n.1, del settore n.2, del settore n. 3 e del settore n.4.

Entro il 31 marzo 2010 ciascun lavoratore in forza verrà assegnato ad uno dei settori, mentre i nuovi assunti, superato il periodo di prova, verranno assegnati ad un settore.

Fermo, dunque, nel resto tutto quanto convenuto nei sopra citati artt. 99 e 100 del vigente CCNL, i 10 Km sono da intendersi dai confini del settore considerato come normale località di lavoro

Al lavoratore inviato a prestare temporaneamente la propria opera con mezzo proprio fuori dal confine del settore, ove è normalmente assegnato, sarà corrisposto, a titolo di rimborso spese di viaggio per il maggior percorso, un compenso chilometrico pari ad euro 0.30. Qualora in un settore vi fosse esubero di personale in conseguenza del venir meno di posti di servizio, detto personale verrà assegnato ad altro settore, senza oneri di alcun genere a carico dell’ Azienda, previo confronto, in sede aziendale, della presenza delle RSU o RSA.

La normale località di lavoro di detto personale sarà, infatti, costituita dal nuovo settore assegnato.



## SOMMARIO

PREMESSA.....pag.

### TITOLO I -VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1- .....pag.

### TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art.2- Generale

Art.3- Livello Territoriale Provinciale.....pag.

Art. 4-Livello aziendale.....pag.

Art.5- Formazione e aggiornamento professionale.....pag.

Art. 6- Arma di ordinanza.....pag.

### TITOLO III- CAMBIO DI APPALTO

Art. 7- Generale.....pag.

Art. 8- Procedura.....pag.

Art. 9- Modalità assunzione appalti pubblici/private.....pag.

Art. 9 bis Condizioni di impiego personale appalti pubblici.....pag.

Art.10- Verifica e organizzazione.....pag.

Art.11- Disposizioni finali cambio appalto.....pag.

### TITOLO IV – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 12- Orario di lavoro.....pag.

Art. 13- Ferie.....pag.

Art. 14- Banca ore.....pag.

Art. 15 – Flessibilità.....pag.

Art.16 – Incentivo nuove assunzioni.....pag.

Art. 17- Patente di guida.....pag.

Art. 18- Assistenza legale e testimonianze a processi.....pag.

Art. 19 - Vestiario ed equipaggiamento.....pag.

Art. 21- Indennità.....pag.

Art. 22- Ticket.....pag.

Art. 23- Premio di risultato.....pag.

### TITOLO V- DISPOSIZIONI FINALI

Art. 24- Clausola di Sospensione del Cip.....pag.

Art. 25- Decorrenza e durata.....pag.

ALLEGATI

• 1A

PCL XL error

Subsystem: KERNEL

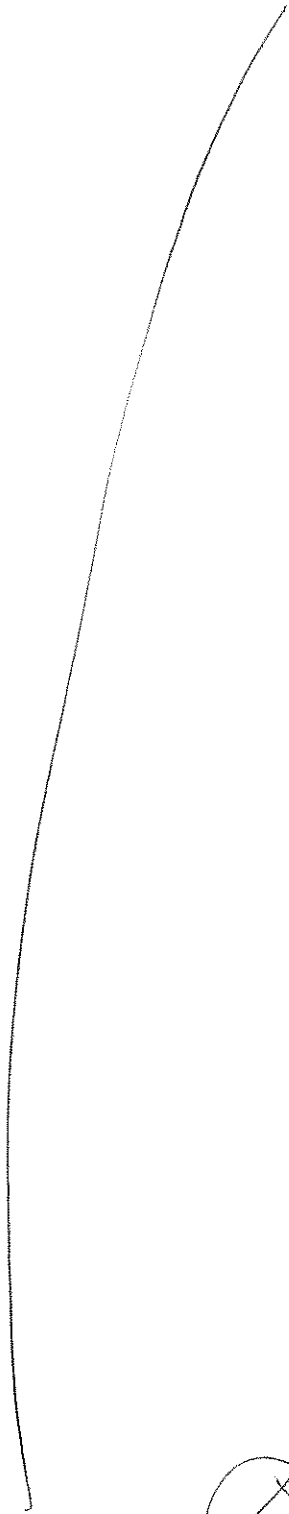
Error: IllegalOperatorSequence

Operator: SetFont

Position: 149792



The lower half of the page contains several handwritten signatures and scribbles in black ink. On the left, there is a large, stylized signature that appears to be 'JMB' with a flourish underneath. To its right are several smaller, more abstract scribbles and signatures, including one that looks like 'A', another like 'G', and a cluster of overlapping lines on the right side that could be interpreted as 'PP', 'J', 'MS', and 'MS'.



2

3

12/1



**IPOTESI NUOVO CIP SENZA PENALITA' 6+1+1**

gg. presenze	gg. malattie	premio per giorno	premio totale
251	0	€ 125	€ 1.025
250	1	€ 100	€ 900
249	2	€ 100	€ 800
248	3	€ 50	€ 700
247	4	€ 100	€ 650
246	5	€ 50	€ 550
245	6	€ 50	€ 500
244	7	€ 50	€ 450
243	8	€ 50	€ 400
242	9	€ 100	€ 350
241	10	€ 25	€ 250
240	11	€ 5	€ 225
239	12	€ 10	€ 220
238	13	€ 10	€ 210
237	14	€ 10	€ 200
236	15	€ 10	€ 190
235	16	€ 10	€ 180
234	17	€ 10	€ 170
233	18	€ 5	€ 160
232	19	€ 5	€ 155
231	20	€ 150	€ 150

26/11/2016

TABELLA PENALITA' RIDUZIONE PREMIO non concomitanti		TABELLA PENALITA' RIDUZIONE PREMIO concomitanti	
% PREMIO	numero episodi	% PREMIO	numero episodi
100%	1	100%	1
100%	2	75%	2
75%	3	50%	3
50%	4	25%	4
25%	5	0%	5
0%	6	0%	6

**IPOTESI NUOVO CIP SENZA PENALITA' 5+1**

gg. presenze	gg. malattie	premio per giorno	premio totale
259	0	€ 125	€ 1.025
258	1	€ 100	€ 900
257	2	€ 100	€ 800
256	3	€ 50	€ 700
255	4	€ 100	€ 650
254	5	€ 50	€ 550
253	6	€ 50	€ 500
252	7	€ 50	€ 450
251	8	€ 50	€ 400
250	9	€ 100	€ 350
249	10	€ 25	€ 250
248	11	€ 5	€ 225
247	12	€ 10	€ 220
246	13	€ 10	€ 210
245	14	€ 10	€ 200
244	15	€ 10	€ 190
243	16	€ 10	€ 180
242	17	€ 10	€ 170
241	18	€ 5	€ 160
240	19	€ 5	€ 155
239	20	€ 150	€ 150

26/11/2016

TABELLA PENALITA' RIDUZIONE PREMIO non concomitanti		TABELLA PENALITA' RIDUZIONE PREMIO concomitanti	
% PREMIO	numero episodi	% PREMIO	numero episodi
100%	1	100%	1
100%	2	75%	2
75%	3	50%	3
50%	4	25%	4
25%	5	0%	5
0%	6	0%	6

*[Handwritten signatures and scribbles]*

**IPOTESI NUOVO CIP SENZA PENALITA' amministrativi**

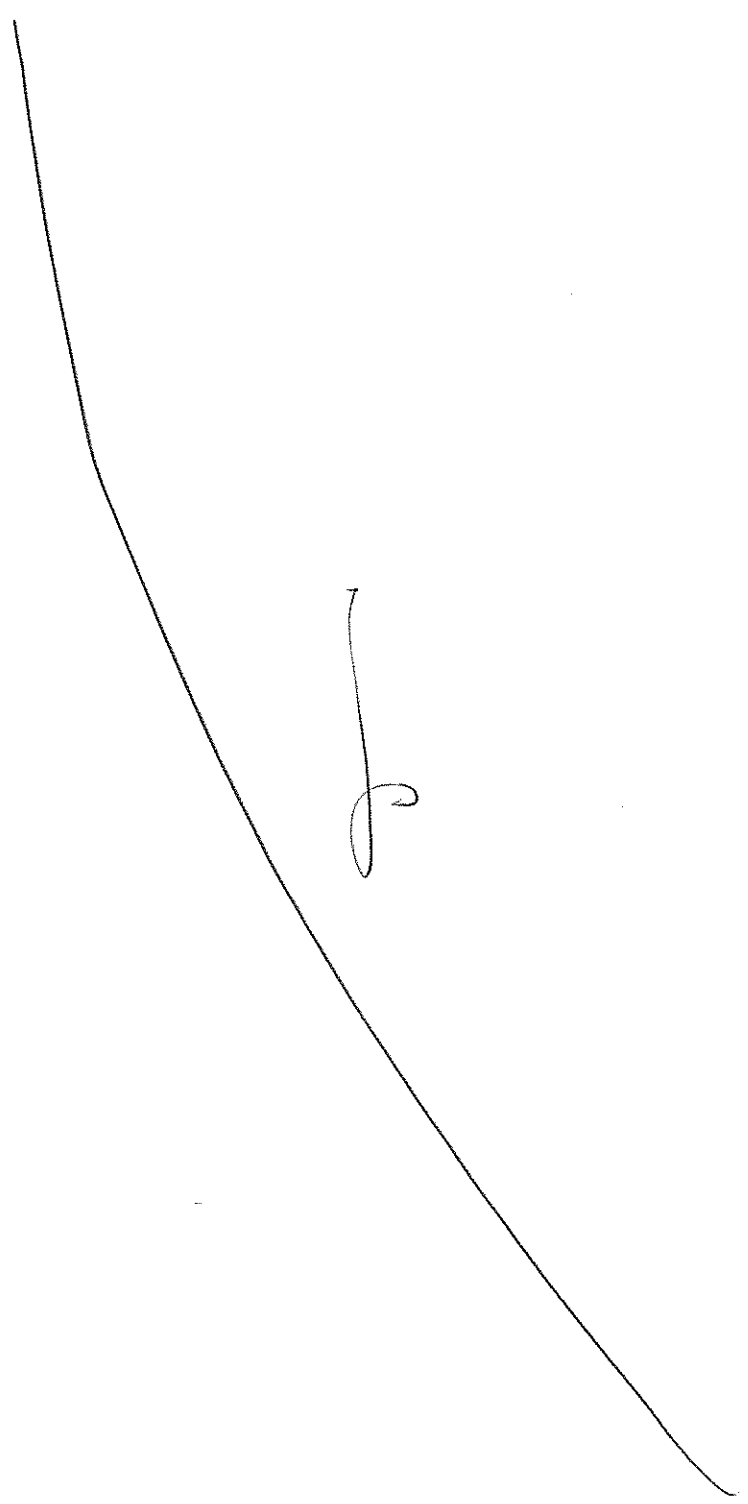
gg. presenze	gg. malattie	premio per giorno	premio totale
217	0	€ 125	€ 1.025
216	1	€ 100	€ 900
215	2	€ 100	€ 800
214	3	€ 50	€ 700
213	4	€ 100	€ 650
212	5	€ 50	€ 550
211	6	€ 50	€ 500
210	7	€ 50	€ 450
209	8	€ 50	€ 400
208	9	€ 100	€ 350
207	10	€ 25	€ 250
206	11	€ 5	€ 225
205	12	€ 10	€ 220
204	13	€ 10	€ 210
203	14	€ 10	€ 200
202	15	€ 10	€ 190
201	16	€ 10	€ 180
200	17	€ 10	€ 170
199	18	€ 5	€ 160
198	19	€ 5	€ 155
197	20	€ 150	€ 150

26/11/2016

TABELLA PENALITA' RIDUZIONE PREMIO non concomitanti		TABELLA PENALITA' RIDUZIONE PREMIO concomitanti	
% PREMIO	numero episodi	% PREMIO	numero episodi
100%	1	100%	1
100%	2	75%	2
75%	3	50%	3
50%	4	25%	4
25%	5	0%	5
0%	6	0%	6

*[Handwritten signatures and scribbles]*

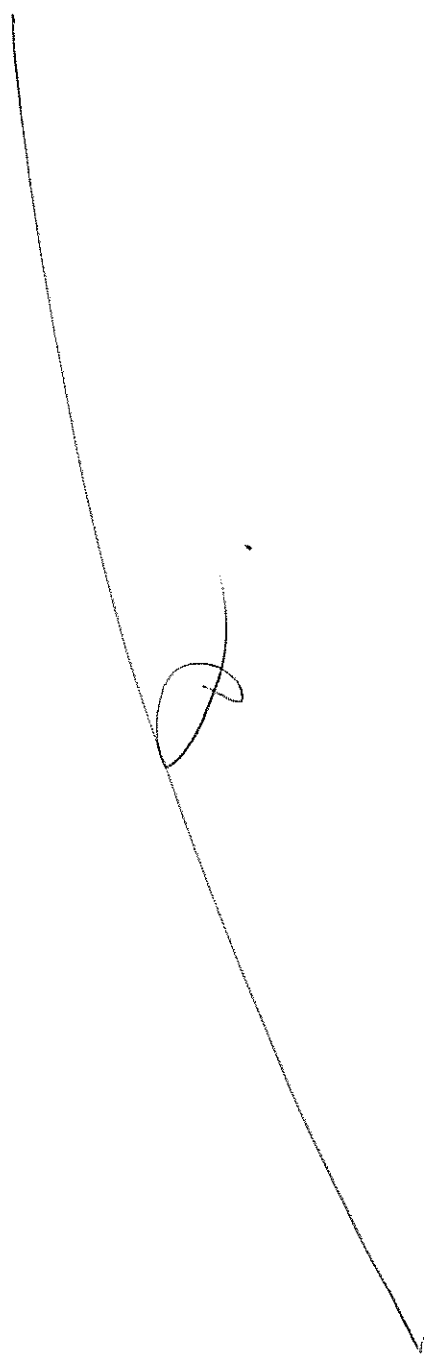
*[Handwritten signature]*



# ALLEGATO 1-A

Indennità giorn. Lav. notturno	Ind. Aggiuntiva Cip 1998	CCNL ultimo	Totale
Zona stradale	0	5,61	5,61
Piantonamento fisso	0	4,18	4,18
Centrale Operativa	0	4,18	4,18

indennità giorn. Lav. Diurno	Ind. Aggiuntiva Cip 1998, solo per il personale in forza al <u>28.02.1998</u>	CCNL ultimo	Totale solo per il personale in forza al <u>28.02.1998</u>
Zona stradale	0,52	3,12	3,64
Piantonamento fisso	1,70	0,63	2,33
Centrale Operativa	1,70	0,63	2,33
Trasporto valori	0,83	3,12	3,95
Antirapina	0,52	3,12	3,64
Sala conta	1,70	0,63	2,33



Allegato B

"ELENCO COMUNI PROVINCIA DI BARI"

**SETTORE 1**

- > Andria
- > Baietta
- > Canosa di Puglia
- > Minervino Murge;
- > Poggiorstini;
- > Spinazzola.
- > Trani.

**SETTORE 2**

- > Altamura;
- > Bisceglie
- > Bitonto;
- > Corato;
- > Giovinazzo;
- > Gravina di Puglia.
- > Marotto;
- > Molfetta;
- > Ruvo di Puglia;
- > Terlizzi;

**SETTORE 3**

- > Acquaviva;
- > Adelfia;
- > Bari;
- > Binetto;
- > Bitetto;
- > Bitritto;
- > Capurso;
- > Casamassima;
- > Cassano Murge;
- > Cellamare;
- > Grumo Appula
- > Modugno;
- > Noicattaro;
- > Palese;
- > Palo del Colle;
- > S. Spirito;
- > Sanicandro di Bari;
- > Santeramo in Colle;
- > Toritto;
- > Torre a Mare;
- > Triggiano;
- > Valenzano;

**SETTORE 4**

- > Alberobello;
- > Castellana Grotte;
- > Conversano;
- > Gioia del Colle;
- > Locorotondo;
- > Mola di Bari;
- > Monopoli;
- > NoCI.
- > Polignano a Mare;
- > Putignano;
- > Rutigliano;
- > Sammichele di Bari;
- > Turi;

