

# CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE PER LE GUARDIE PARTICOLARI GIURATE DIPENDENTI DAGLI ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA OPERANTI IN BELLUNO E PROVINCIA

L'anno 2008 il giorno 22 aprile in Belluno presso la sede ASCOM

TRA

ASSVIGILANZA rappresentata dall'Avv.to Giuseppe Monti;  
ASCOM rappresenta da Marino Mellere;  
Metronotte S.r.l. rappresentata da Sig. De Fina Giancarlo assistito dall'Avv.to Rosalisa Sartorel;  
NORTH EAST SERVICES S.p.a. rappresentata dal Sig. Mario Scirocco, dal Dr. Pierugo Gambiera e assistiti dall'Avv.to Giampiero Basile;

e

FILCAMS-CGIL rappresentata dal Sig. Dario De Biasi;  
FISASCAT-CISL rappresentata dai Sigg. Milena Cesca e Stefano Calvi;  
UILTUCS-UIL rappresentata dal Sig. Renato Candeago;

e

con una rappresentanza dei lavoratori nelle persone delle RSU Podestà Maurizio, Vaina Diego e Costantini Pierre e dalle RSA Vincenzi Massimo e Baldassarre Daniela;

Visti il CCNL Vigente ed in particolare quanto in premessa e all'art. 10;  
Visto il CCIP 21 marzo 2003 e la piattaforma rivendicativa presentata dalle OO.SS. come sopra costituite

Rilevato

Che le parti, come sopra individuate, dichiarano di voler dare applicazione all'art. 10 del vigente CCNL;

che le parti, nel rigoroso rispetto del sistema contrattuale e di relazioni sindacali, dichiarano di aver completato ed esaurito il confronto che, per l'intera durata del presente accordo, si svilupperà unicamente con riferimento alle materie qui convenute e/o quelle previste dal CCNL vigente.

Quanto sopra rilevato si

Stipula

Il presente CCIP di lavoro da valere per tutti i dipendenti di tutti gli Istituti di Vigilanza Privata, in qualunque forma costituiti, operanti in Belluno e Provincia.

## Premessa

Le parti, nel definire il presente accordo, hanno inteso perseguire una ulteriore spinta qualificante delle relazioni sindacali ai vari livelli e dedicare una particolare attenzione agli aspetti occupazionali, nonché alle esigenze di una domanda di servizio sempre più qualificata e ad una offerta che deve presentare conseguenti caratteristiche di flessibilità.

Alla luce di quanto sopra le parti ribadiscono il loro impegno a promuovere, per quanto di propria competenza, iniziative idonee a garantire un'ulteriore crescita dei livelli qualitativi dei servizi prestati dagli istituti di vigilanza privata nell'ambito di una equilibrata prospettiva di sviluppo che salvaguardi ed incrementi i livelli occupazionali e professionali esistenti nonché le esigenze di sicurezza delle G.P.G. addette ai servizi.



*Art. 1*

**(Validità e sfera di applicazione del contratto)**

Il presente CCIP disciplina, in maniera unitaria, il rapporto di lavoro per tutto il territorio della città e provincia di Belluno, tra tutti gli istituti di vigilanza privata in qualunque forma costituiti, e tutto il relativo personale dipendente.

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

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia e quelle del CCNL vigente alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Il presente accordo, annulla e sostituisce tutti gli accordi aziendali in vigore alla data odierna. Le condizioni di miglior favore ivi previste, rimarranno in vigore solo per il personale in forza alla data di stipula del presente accordo.

*Art. 2*

**(Relazioni sindacali e diritti di informazione)**

Le parti firmatarie del presente accordo, nel rispetto delle reciproche distinte autonomie e responsabilità, intendono rafforzare le relazioni sindacali. A tal fine si propongono di attuare uno scambio di informazioni sullo stato e le prospettive del settore che consenta, da una parte, di valorizzare gli elementi di responsabilizzazione degli addetti all'esecuzione dei servizi e, dall'altra, di evitare che si possa sviluppare una concorrenza tra le aziende improntata sul basso profilo imprenditoriale attraverso il ricorso ad espedienti non in linea con le esigenze di professionalità e di sicurezza degli addetti.

Le parti firmatarie, inoltre, oltre a dare puntuale applicazione a quanto previsto dall'art. 3 del vigente CCNL in materia di diritti di informazione, intendono porre particolare attenzione alle informazioni relative ai riflessi occupazionali che potrebbero aversi in conseguenza di eventuali processi di trasformazione degli istituti di vigilanza.

*Art. 3*

**(Buono pasto/ticket)**

Il valore del buono pasto/ticket viene confermato in € 5,29. Il numero mensile dei buoni consegnati sarà dovuto per giornata intera di effettiva presenza. In occasione della risoluzione del rapporto di lavoro il dipendente dovrà restituire i ticket consegnati ma relativi a giorni non lavorati. Le parti prendono atto che, non essendo il ticket retribuzione, nulla sarà dovuto ai lavoratori che non lo utilizzano o non ne curano il ritiro.

*Art. 4*

**(Rimborsi)**

Ogni spesa sostenuta dalla G.P.G. per il rinnovo del porto d'arma e relative visite mediche e certificazioni sarà rimborsata contestualmente alla presentazione della relativa nota spese.

*Art. 5*

**(Premio di produzione)**

Le parti, con riferimento al punto L) dell'art. 10 del C.C.N.L. 6 dicembre 2007 e con esplicito richiamo al protocollo 23.7.1993, convengono di istituire per gli anni, 2008, 2009, 2010 e 2011, 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),

2

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 permessi sindacali.

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 2008 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 100,00** per gli anni 2008, 2009, 2010 e 2011, 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 2008, 2009, 2010 e 2011.

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 - 31/12), e abbiano lavorato nelle giornate previste e considerate convenzionalmente utili ai fini in questione, come indicate nel seguente prospetto; agli stessi verrà corrisposto, in aggiunta al premio aziendale, per ciascuna di dette giornate, un ulteriore premio secondo gli importi seguenti:

N. GIORNI	Sistema 5+2 operativi (giorni)	Sistema 5+2 amministrativi (giorni)	Sistema 6+1+1 (giorni)	Sistema 5+1 (giorni)	progressione	"B"	"A+B"
						INDIVIDUALE	
	BELLUNO			q. fissa		€ 100,00	
0	227	219	251	259	27	€ 257	€ 357
1	226	218	250	258	25	€ 230	€ 330
2	225	217	249	257	23	€ 205	€ 305
3	224	216	248	256	21	€ 182	€ 282
4	223	215	247	255	20	€ 161	€ 261
5	222	214	246	254	18	€ 141	€ 241
6	221	213	245	253	17	€ 123	€ 223
7	220	212	244	252	15	€ 107	€ 207
8	219	211	243	251	14	€ 92	€ 192
9	218	210	242	250	12	€ 78	€ 178
10	217	209	241	249	11	€ 66	€ 166
11	216	208	240	248	10	€ 55	€ 155

12	215	207	239	247	9	€ 45	€ 145
13	214	206	238	246	8	€ 36	€ 136
14	213	205	237	245	7	€ 28	€ 128
15	212	204	236	244	6	€ 21	€ 121
16	211	203	235	243	5	€ 15	€ 115
17	210	202	234	242	4	€ 10	€ 110
18	209	201	233	241	3	€ 6	€ 106
19	208	200	232	240	2	€ 3	€ 103
20	207	199	231	239	1	€ 1	€ 101

Il premio competerà ai lavoratori che abbiano compiuto per intero l'anno di calendario di competenza (1/1-31/12).

Il premio suddetto è dovuto anche ai lavoratori assunti con contratti di formazione e a tempo determinato che abbiano compiuto per intero l'anno di competenza. Per i lavoratori part-time il premio sarà riparametrato in relazione all'orario svolto.

I premi si intendono complessivi ed omnicomprensivi di ogni propria incidenza (peraltro già tenuta in considerazione in sede 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).

Art. 6

**(Assistenza legale)**

Gli istituti forniranno a proprie spese opportuna e tempestiva assistenza legale alla guardia giurata sottoposta a procedimento penale per fatti da questa compiuti in esecuzione di disposizioni di servizio.

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

Saranno retribuite con la normale retribuzione di cui all'art. 105 del vigente CCNL le ore impiegate per testimoniare relative a motivi di servizio presso l'Autorità giudiziaria o di polizia. Il dipendente dovrà far apporre dai competenti Organi timbro e firma con la convalida delle ore di cui sopra.

Art. 7

**(Vestiaro)**

Gli istituti di vigilanza forniranno in uso ai propri dipendenti del ruolo tecnico-operativo idonei capi di vestiario come da elenco relativo alla dotazione predisposto da ciascun istituto.

Art. 8

**(Indennità mezzi propri per l'esecuzione del servizio)**

Qualora i lavoratori, dipendenti degli istituti di vigilanza, siano autorizzati ad eseguire il servizio con mezzo proprio, sarà loro corrisposta una indennità chilometrica pari alle tariffe ACI, tabella rapportata a 25.000 km annui per le voci carburante, lubrificante, gomme, e 50% della manutenzione.

Art. 9

**(Norme a tutela delle guardie particolari giurate)**

A. *Danni agli automezzi*

Premesso:

1) che il presente articolo è volto principalmente a ridurre il fenomeno degli incidenti stradali ed a costruire una maggiore coscienza professionale che incida concretamente sui

comportamenti formali e sostanziali delle guardie giurate dipendenti durante il servizio e che elimini, quindi, anche i fenomeni negativi nell'uso non corretto degli strumenti in dotazione, che producono:

- a) inutili rischi alla sicurezza ed all'integrità fisica dei lavoratori;
- b) ingiustificati aumenti dei costi dell'istituto, a causa del danneggiamento dei mezzi in dotazione che, in quanto beni strumentali, costituiscono patrimonio dell'azienda e sono, nel contempo, strumenti di lavoro;
- c) danni a terzi eventualmente coinvolti in incidenti stradali;
- 2) che è volontà delle parti superare ed appianare il contenzioso in essere, riportandosi, per quanto riguarda il risarcimento dei danni, alla normativa di cui al presente articolo;
- 3) che, fermo restando quanto previsto dalle leggi in materia di responsabilità per danni, si ravvisa l'opportunità di far luogo ad una precisa regolamentazione dei criteri da adottare, in sede aziendale, per il risarcimento dei danni provocati ai mezzi avuti in dotazione dall'azienda per fatto e/o colpa imputabili al lavoratore, come tali non rimborsati dalle compagnie di assicurazione.

Ciò premesso, le parti concordano:

- A) il lavoratore ha l'obbligo di usare i mezzi dell'azienda con la massima cura e diligenza;
- B) il lavoratore è tenuto a segnalare tempestivamente, su apposita scheda predisposta dall'azienda, qualsiasi riscontrabile difetto o guasto o necessità di manutenzione dovuti sia all'usura che all'utilizzo del mezzo;
- C) nel caso di danni a mezzi avuti in dotazione dall'azienda per fatto o colpa imputabile al lavoratore il risarcimento del danno stesso sarà a carico del lavoratore nella misura, per ogni sinistro, indicata nel prospetto di cui al successivo punto "G". Nel caso di contestazione in ordine alla responsabilità del lavoratore si procederà alla verifica in contraddittorio tra l'azienda e le OO.SS. firmatarie del presente accordo entro il 30 di ogni mese.  
Le somme dovute dal lavoratore saranno trattenute in busta paga dal salario mensile con rate non inferiori a € 25,00 (venticinque) cadauna e comunque di importo proporzionale all'entità del danno in un periodo, di norma, non superiore ad un anno, salvo casi di particolare e/o rilevante importo da concordare tra le parti;
- D) il dipendente è responsabile per le contravvenzioni a lui elevate nel caso di mancato rispetto delle vigenti norme di circolazione stradale, salvo casi di effettiva emergenza e necessità;
- E) in ordine a quanto previsto nel precedente punto B) del presente articolo per danni causati agli automezzi si intendono quelli relativi alla carrozzeria, alle dotazioni di bordo e alle parti meccaniche, in conseguenza di incidenti o sinistri in senso lato, esclusi cioè i guasti derivanti alla meccanica dal normale uso del mezzo, i quali rimangono a totale carico dell'azienda;
- F) l'azienda si impegna a predisporre la scheda automezzo, a far eseguire le riparazioni segnalate ed a tenere i mezzi in buona efficienza mediante periodici controlli e a provvedere tempestivamente alle necessarie riparazioni e/o sostituzioni di parti;
- G) il risarcimento del danno, per ogni sinistro, a carico del lavoratore è determinato nella seguente misura.

Primo incidente o sinistro: 20% (ventipercento) con un limite massimo di € 200,00 (duecento).

Secondo incidente o sinistro: 30% (trentapercento) con un limite massimo di € 300,00 (trecento).

Terzo incidente o sinistro: 40% (quarantapercento) con un limite massimo di € 400,00 (quattrocento).

Quarto incidente o sinistro e successivi: 50% (cinquantapercento) con un limite massimo di € 700,00 (settecento).

#### *B. Sospensione della patente*

Nel caso di sospensione della patente di guida per fatti accaduti durante il servizio, il personale del ruolo tecnico-operativo verrà adibito a servizi, sempre del ruolo tecnico-operativo, in cui non necessita la patente, sempre che l'azienda abbia la disponibilità di tali posti di servizio.

#### *C. Appalti e garanzie occupazionali*

Qualora a causa della cessazione di appalti un istituto debba procedere alla riduzione di personale, l'istituto uscente con la massima tempestività e comunque prima dell'evento, darà formale notizia di cessazione di appalti, alle OO.SS. firmatarie del presente accordo,

fornendo, contestualmente, tutte le informazioni utili in relazione ai turni, agli orari di lavoro ed agli organici.

L'istituto subentrante, anch'esso con la massima tempestività e comunque prima del verificarsi dell'evento, darà a sua volta formale comunicazione alle OO.SS. firmatarie in merito all'organizzazione del nuovo servizio.

Ove una delle parti (OO.SS. firmatarie, istituto uscente, istituto subentrante) ne ravvisasse la necessità saranno effettuati con le OO.SS. incontri di verifica preventivi all'evento considerato, circa le condizioni inerenti all'organizzazione del lavoro ed al mantenimento dei livelli occupazionali.

Nel corso di tali incontri verrà verificata l'eventuale necessità di mobilità territoriale e professionale emergente, allo scopo di definire congiuntamente adeguate soluzioni onde garantire i livelli occupazionali attraverso criteri da concordare tra le parti.

L'effettuazione di tali incontri non dovrà in ogni caso compromettere le prioritarie esigenze di garantire le condizioni necessarie per l'inizio del nuovo servizio nei tempi indicati dall'utente.

Nel caso di passaggio diretto di dipendenti inquadrati sino al 4° livello super verranno mantenuti qualifica, livello e scatti.

#### **Art. 10 (Trasferta)**

Le parti, ritenuta l'opportunità di pervenire ad una definizione convenzionale delle normali località di lavoro, convengono di considerare il territorio dell'intera provincia di Belluno suddiviso in numero 3 settori, come da allegata cartina geografica. Fermo restando quanto previsto dal 1° comma dell'art. 99 del vigente CCNL ed in deroga a quanto previsto al 2° comma dello stesso articolo, ove al lavoratore, normalmente impiegato in uno dei 3 settori suddetti venga comandato a prestare temporaneamente servizio in località distante oltre 10 km. dal confine del settore di appartenenza, sempre che con ciò non venga favorito da un avvicinamento e salvo il caso di definitiva assegnazione ad altro settore, comporterà una indennità di trasferta giornaliera omnicomprensiva pari ad:

- Spostamento da zona 1 a zona 2a (e viceversa) € 8,00 (euro otto/00);
- Spostamento da zona 1 a zona 2b (e viceversa) € 8,00 (euro otto/00);
- Spostamento da zona 1 a zona 3 (e viceversa) € 12,00 (euro dodici/00);
- Spostamento da zona 2a a zona 3 (e viceversa) € 15,00 (euro quindici/00);
- Spostamento da zona 2b a zona 3 (e viceversa) € 12,00 (euro dodici/00);

#### **Art. 11 (Nascita del figlio)**

In caso di nascita di un figlio, al genitore, quale condizione di miglior favore rispetto a quanto stabilito dalla legge e dal C.C.N.L., sarà concesso, in aggiunta a quanto già previsto, un giorno (uno) di permesso allo scopo di disporre del tempo necessario all'assistenza del coniuge e ad altre incombenze. Tale permesso, retribuito al 100% della normale retribuzione di cui all'art. 105 del C.C.N.L. da parte degli Istituti, dovrà essere goduto entro una settimana dalla nascita del figlio.

#### **Art. 12 (Pause)**

Fermo restando quanto stabilito dall'art 74 del CCNL in merito alle pause di dieci minuti retribuiti, di cui all'art. 17 comma 1-4 del D. lgs 66/2003, si conviene che il personale operante nei servizi di piantonamento fisso, servizi di zona/pattuglia e nelle centrali operative nonché nei reparti contazione, fruirà la suddetta pausa, senza alcuna formalità, nel rispetto delle esigenze di servizio.

I lavoratori addetti al trasporto valori, effettueranno la pausa giornaliera con modalità tali da garantire la sicurezza dei carichi e dello stesso equipaggio.

Qualora per specifiche e particolari esigenze la pausa in questione non si sia potuta effettuare, i medesimi lavoratori saranno tenuti a comunicare per iscritto, al termine del servizio appena concluso, tale impossibilità e le relative ragioni alla centrale operativa che ne prenderà nota rilasciando copia firmata per ricevuta, per procedere, previa

verifica, al recupero secondo quanto previsto dal CCNL all'art. 74, fatte salve diverse modalità in essere a livello aziendale.

**Art. 13**  
**(Banca ore)**

In conformità a quanto previsto dall'art. 81 del C.C.N.E., le parti concordano che, con decorrenza e l'applicazione dello stesso, 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. 14**  
**(Riposo Giornaliero)**

Fermo restando quanto contenuto nell'art. 72 del vigente CCNL, le parti convengono che le eventuali ore di riposo giornaliero non godute devono essere recuperate entro e non oltre i 45 giorni successivi al mancato godimento.

Nel caso in cui il recupero avvenga tra il 31esimo ed il 45esimo giorno il risarcimento del danno sarà pari al 50% della quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 105 CCNL per ogni ora recuperata oltre il 30esimo giorno e fino al 45esimo giorno.

**Art. 15**  
**(Flessibilità)**

In sede aziendale potranno essere contrattate forme diverse di flessibilità, così come previsto dall'art. 78 del C.C.N.L. vigente e una diversa distribuzione della cadenza dei riposi e dei permessi, nel rispetto, per il resto dei sistemi di distribuzione dell'orario previsti a livello nazionale. Tali forme saranno oggetto di intese a livello di singolo Istituto, tra Direzione Aziendale, R.S.U./R.S.A. e/o OO. SS. Provinciali firmatarie del presente accordo.

NOTA A VERBALE: le parti, considerato che le problematiche e le esigenze di cui ai precedenti artt.12 -13 - 14 - 15, costituiscono materia di interesse comune ai vari Istituti di Vigilanza operanti nella città e in provincia di Belluno, hanno convenuto di definire le suddette questioni, in sede di CCIP, la cui decorrenza al riguardo deve intendersi con effetto dal 1° maggio 2004, coincidente con quella del vigente CCNL.

**Art. 16**  
**(Decorrenza e durata)**

Il presente contratto avrà decorrenza dal 01 maggio 2008, salvo diverse decorrenze qui indicate, e scadrà il 30 aprile 2012, o comunque, sino al termine del periodo di moratoria contrattuale che potrà essere determinata dal prossimo CCNL.

Esso si intenderà rinnovato di un anno e così di seguito in assenza di disdetta a mezzo di lettera raccomandata dariceversi dall'altra parte almeno tre mesi prima della scadenza e/o suo rinnovo.

**Dichiarazione**

Le parti si danno atto che, con il presente accordo, è stato definito quanto previsto dall'art. 10, CCNL vigente in tema di contrattazione di secondo livello, ex Prot. 23 luglio 1993.

**Quota di servizio**

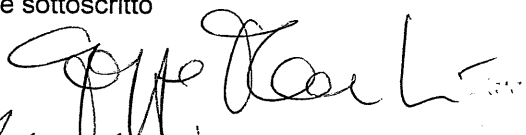
Gli istituti tratterranno, "una tantum", sulla retribuzione del mese di giugno 2008 di tutti i dipendenti non iscritti alle OO.SS. firmatarie del presente accordo, una quota di servizio di € 30,00 (trenta,00) che provvederà a versare sul conto corrente delle OO.SS. predette di cui queste comunicheranno gli estremi.

Il lavoratore che non intenda assoggettarsi a detta trattenuta segnalerà per iscritto all'istituto il suo diniego entro il 15 giugno 2008.

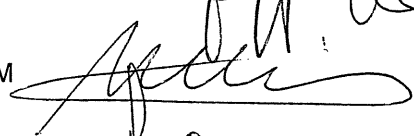
Decorso il detto termine senza che sia intervenuta la comunicazione di cui al precedente comma, si riterrà la sua approvazione alla trattenuta

Letto confermato e sottoscritto

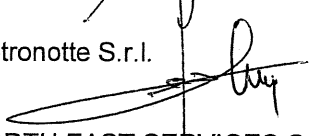
ASSVIGILANZA



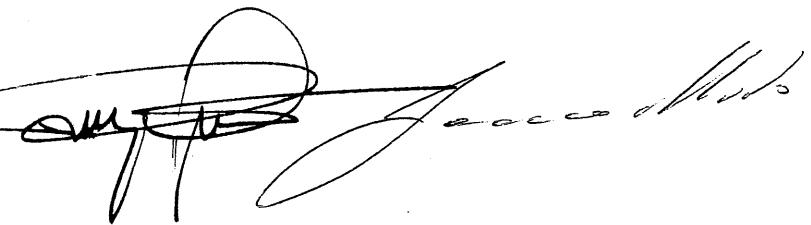
ASCOM



Metronotte S.r.l.



NORTH EAST SERVICES S.p.a.



FILCAMS-CGIL



FISASCAT-CISL



UILTUCS-UIL





AUSTRIA

PROVINCIA DI BOLZANO

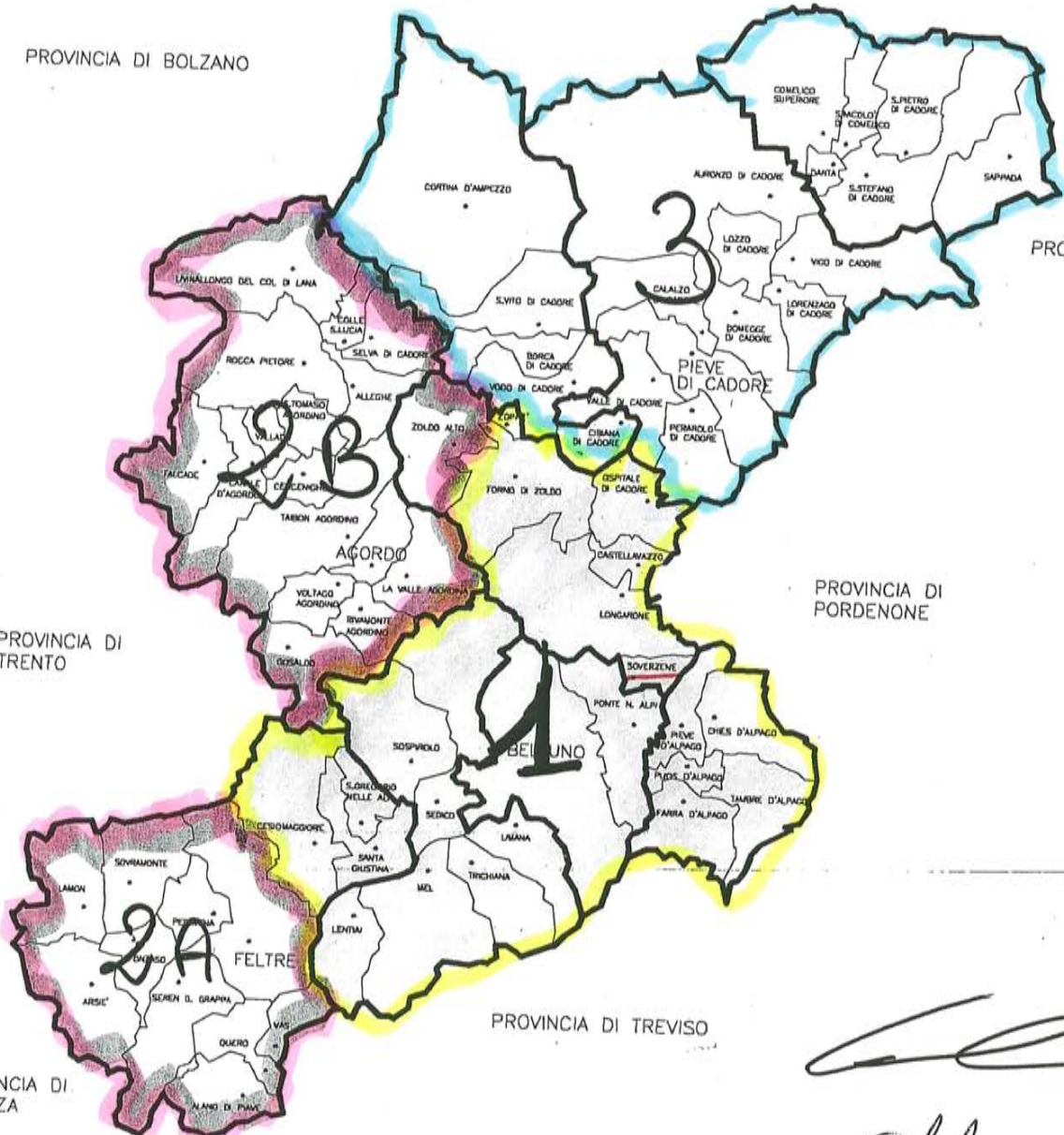
PROVINCIA DI UDINE

PROVINCIA DI PORDENONE

PROVINCIA DI TRENTO

PROVINCIA DI TREVISO

PROVINCIA DI VICENZA



Handwritten signatures and initials:

- Top right: A large, stylized signature.
- Middle right: A signature that appears to be "P. Bai".
- Bottom left: A signature that appears to be "P. Bai".
- Bottom center: A signature that appears to be "P. Bai".
- Bottom right: A signature that appears to be "P. Bai".

MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO BELLUNO

AL DIRIGENTE DISTrettuale TERRITORIALE/ATTENDALE DEL CONTRATTO  
COLLETTIVO NAZIONALE DEL LAVORO

SETTORE \_\_\_\_\_ N. PAGINE 9

DEPOSITATO IL 26.04.08 A CURA DI GIANNI LUATE  
(il cui era la parte depositante)

ISTIT. VIGILANZA PUNTA PROVINCIA BELLUNO

NELLA PERSONA DI RAMPO MELLERÉ

AI SENSI L. 402/96 - L. 135/97

IL DIRETTORE  
Il Direttore  
Dessa Maria Antonietta Bafundi




**BELLUNO 28 APR. 2008**