

**CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE  
DI LAVORO PER I DIPENDENTI DEGLI  
ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA  
OPERANTI IN PROVINCIA DI CREMONA**

**Tra le Associazioni fra gli Istituti di Vigilanza Privata**

- **A.N.I.V.P.**  
rappresentata dall'Avv. Giuseppe Monti
- **ASSVIGILANZA**  
rappresentata dall'Avv. Claudio Moro
- **U.N.I.V.**  
rappresentata dall'Avv. Bruno Ronchi

*Giuseppe Monti*  
*Claudio Moro*

**con gli Istituti di Vigilanza Privata della Provincia di Cremona**

- **I.V.R.I. S.p.A.**  
rappresentato dal Sig. Carlo Maghini
- **SICURCREMA s.r.l.**  
rappresentato dal Dott. Maurizio Mendola e dall'Avv. Giuseppe Monti
- **POLNOTTE s.r.l.**  
rappresentato dal Cav. Salvatore Tazza
- **CORPO VIGILI DELL'ORDINE s.r.l.**  
rappresentato Cav. Salvatore Tazza
- **SICUREZZA s.r.l.**  
rappresentato dal sig. Alessandro Spampinato
- **SECURITY SERVICE CREMONA**  
rappresentato da LOMBARDI.....
- **FENNEC GESTIONE SERVIZI VIGILANZA**  
rappresentato da MARIA ROSSETTI.....

*GM*  
*CO*  
*PA*

**e le Organizzazioni Sindacali**

C.I.P. CREMONA 01.01.2006 / 30.04.2010  
Pagina 1 di 12

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

**FILCAMS CGIL**

rappresentata dal Sig.ra Carla Spelta

**FISASCAT CISL**

rappresentata dalla Sig.ra Anna Mazzocchi e Sig. Diego Magnani

**UILTUCS UIL**

rappresentata dal Sig. Guglielmo Reali

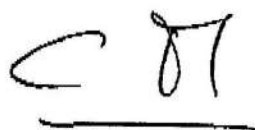
**UGL SICUREZZA CIVILE**

rappresentata dal Sig. Riccardo Uberti

presenti le RSU Aziendali, rappresentate dai Sigg. **Enrico Carini, Antonio Croci, Domenico Frasso, Nadir Dall'Oglio, Andrea Longari, Abele Meneghetti, Antonio Fantinuoli,**



**SI E' STIPULATO**



**il presente**

## **CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE**

### **Premessa e Relazioni Sindacali**

Nel rispetto dello spirito del Protocollo del 23 luglio 1993 sulla politica dei redditi e dell'occupazione e sugli assetti contrattuali, le parti, con la definizione del presente contratto hanno inteso creare le condizioni per un rafforzamento delle relazioni sindacali per lo sviluppo ad ogni livello di un confronto corretto e costruttivo.

Le parti quindi, auspicando che le future relazioni sindacali siano improntate alla reciproca comprensione delle rispettive esigenze, confermano l'intendimento di realizzare tale obiettivo attraverso una politica di conoscenza e di interventi, anche congiunti, nella realtà del settore, funzionale a rimuovere ogni ostacolo che si frapponga al necessario sviluppo del settore stesso.

Le parti, inoltre, ribadiscono il proprio impegno a promuovere, per quanto di competenza, iniziative idonee a garantire un'ulteriore crescita dei livelli qualitativi dei servizi prestati dagli Istituti di Vigilanza nell'ambito di un'equilibrata prospettiva di sviluppo che salvaguardi ed incrementi i livelli occupazionali e professionali esistenti nonché le esigenze di sicurezza della Guardie Particolari Giurate addette ai servizi. Le parti riconoscono nella Commissione Paritetica provinciale e nel costituente Osservatorio, gli strumenti utili al raggiungimento degli obiettivi sopraccitati e per uno sviluppo di corrette relazioni sindacali.

### **Art. 1. Validità e sfera d'applicazione**

Il presente Contratto Collettivo integrativo Provinciale disciplina, in maniera unitaria il rapporto di lavoro, per le materie demandate dal CCNL sulla contrattazione di II° livello, per tutto il territorio della città e provincia di Cremona tra gli istituti di Vigilanza (in qualunque forma costituiti o costituendi) ed il relativo personale dipendente.



C.I.P. CREMONA 01.01.2006 / 30.04.2010  
Pagina 2 di 12



Le parti con la stesura del presente accordo hanno ripreso e ridefinito l'insieme delle materie delle precedenti contrattazioni provinciali, pertanto il presente accordo annulla e sostituisce i precedenti contratti in tutte le loro parti.

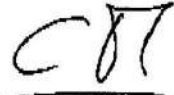
Pertanto, per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile.

Restano in ogni caso in vigore eventuali accordi aziendali di miglior favore per i lavoratori.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia e quelle del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro vigente.



## Art. 2 Commissione paritetica



Resta confermata la Commissione paritetica che ha lo scopo di esaminare e dirimere le seguenti materie:

- a) controversie individuali e/o collettive sorte nei singoli Istituti in ordine all'applicazione dei contratti;
- b) decidere il ricorso alla Commissione Paritetica Nazionale per la verifica delle controversie ad essa demandata dal vigente CCNL.

La Commissione Paritetica é composta da sette membri di cui quattro per le OO.SS e tre per gli Istituti.

Nella stessa composizione possono essere nominati supplenti, che potranno partecipare alle riunioni anche nel caso che la Commissione sia al completo degli effettivi, solo in quest'ultima ipotesi non avranno però diritto al voto.

La Commissione avrà potere decisionale solo se presenti almeno 5 dei componenti (4+3).

La Segreteria della Commissione ha sede presso una sede sindacale (CGIL/CISL/UIL/UGL), che verrà successivamente comunicata, alla quale dovranno essere rivolte le richieste di convocazione e le sostituzioni degli appartenenti la Commissione.

Le istanze di convocazione della Commissione devono essere rivolte alla Segreteria, la quale provvederà ad indire la riunione entro 30 giorni.

La Commissione dovrà decidere le controversie portate al suo esame entro 30 giorni dalla prima riunione.

Per tutta la durata delle procedure di conciliazione delle controversie le parti non possono prendere iniziative sindacali o legali.

## Art. 3 Osservatorio

Viene istituito un Osservatorio Provinciale, formato dai membri della Commissione Paritetica, con il compito di effettuare analisi sul settore, sulle sue evoluzioni e sul suo sviluppo con particolare attenzione alle dinamiche occupazionali, alla sicurezza e professionalità dei lavoratori e alla qualità dei servizi svolti dagli Istituti.

In particolare:

- monitoraggio del settore con particolare riferimento alle problematiche del settore ed alle modalità d'esecuzione dei servizi nonché degli standard qualitativi;
- svolgere attività di studio e proposta in merito alle disposizioni emanate dalle autorità e le sue attuazioni;



C.I.P. CREMONA 01.01.2006 / 30.04.2010  
Pagina 3 di 12



- verificare i tempi e le procedure di rilascio delle autorizzazioni abilitanti all'attività o alle mansioni di G.p.G., al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta;
- verificare la corretta applicazione del CCNL, del CIP e delle norme di legge, anche al fine di favorire una corretta concorrenza fra gli Istituti basata sulla qualità del servizio invece che su una politica dei prezzi che non tenga conto dei costi del lavoro o della sicurezza dei lavoratori;
- verificare i piani di formazione attualmente effettuati a livello aziendale e formulare proposte integrative che tengano conto dell'evoluzione e della professionalità della G.p.G.;
- analizzare ed approfondire la materia dell'orario di lavoro in generale, la sua distribuzione giornaliera, settimanale ed annuale al fine di individuare soluzioni organizzative per rispondere ai periodi di punta e di maggior lavoro;
- raccogliere i dati sul Premio di Produzione, così come definito nel presente contratto, al fine di determinarne l'eventuale erogazione;
- analizzare soluzioni organizzative per particolari servizi.



## Art. 4 Orario di lavoro



Vengono riconfermati i sistemi di orario di lavoro previsti dal vigente C.C.N.L. secondo le diverse tipologie ed organizzazioni dei singoli Istituti di Vigilanza, tenuto conto che nella Provincia di Cremona viene normalmente applicato il sistema 5+1. Resta comunque inteso che il sistema di turnazione di cui all'art. 66 del vigente CCNL di settore può essere applicato in Provincia di Cremona in relazione alle esigenze di servizio.

## Art. 5 Organizzazione del lavoro

### A) Distribuzione orario lavoro

A livello aziendale, a fronte di problemi organizzativi in determinati servizi e fermo restando i sistemi di distribuzione dell'orario sopra richiamati, potrà essere concordata una diversa cadenza dei riposi e dei permessi.



### B) Programmazione turni lavoro VARIAZIONI DI SERVIZIO

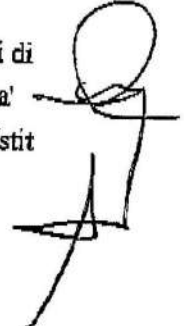
La programmazione dei turni di lavoro deve essere di norma settimanale, con preavviso di almeno 3 giorni, fatte salve le esigenze di servizio.

Peraltro in considerazione delle esigenze rappresentate dalle OO.SS., gli Istituti di Vigilanza si impegneranno, in via sperimentale ad attuare, nel corso del presente C.I.P., una programmazione dei turni di lavoro con cadenza almeno quindicinale.

A livello aziendale, su richiesta delle OO.SS. e/o dei delegati aziendali si procederà di norma e se del caso, annualmente ad incontri di verifica ed approfondimento sui turni, straordinari e riposi.



Inoltre, gli Istituti cercheranno di contenere il più possibile il ricorso a variazioni dei turni di servizio assegnati al personale tecnico operativo, verificate le concrete esigenze di servizio. Sarà nella disponibilità delle R.S.U. richiedere una verifica di norma almeno semestrale al proprio Istituto il quale dovrà entro i 60 gg. successivi alla richiesta produrre le utili informazioni del caso.



### C) Missione - Trasferta



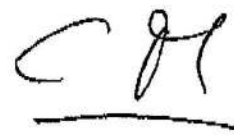



Tenuto conto delle particolari condizioni della Provincia di Cremona, in attesa della nuova contrattazione a livello nazionale, viene confermato il disposto di cui agli artt. 79 e 80 del vigente C.C.N.L.

Comunque, in considerazione della peculiarità degli istituti contrattuali e delle esigenze rappresentate dalle OO. SS., le parti si impegnano a confrontarsi a livello aziendale, per reperire, caso per caso la migliore soluzione operativa; diversamente si adirà la commissione paritetica di cui all'art. 2 del C.I.P.



### Art. 6 Ferie e Permessi



In ogni singolo Istituto, verranno programmati non più di 10 (dieci) periodi di ferie di almeno 15 giorni consecutivi di calendario tra il 16-05 e il 15-10. I periodi di ferie di ogni mese, decorrono dal giorno 1 al giorno 15 e dal giorno 16 al giorno 30/31.

Il programma ferie, che dovrà prevedere una rotazione nei periodi, verrà portato a conoscenza dei delegati sindacali entro il mese di febbraio di ogni anno.

Eventuali osservazioni e/o chiarimenti da parte della RSU/RSA, dovranno essere richiesti alla Direzione Aziendale entro il 20 Marzo.

Il programma delle ferie dovrà essere definitivo entro e non oltre il 31 marzo di ciascun anno.

Le restanti ferie potranno essere richieste al di fuori del periodo 16-05 - 15-10, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative, ordinariamente con l'esclusione dei periodi con punte di forte attività (dicembre - gennaio/agosto).

Il dipendente potrà chiedere, in alternativa a quello estivo, un altro periodo. A livello aziendale, rimarranno in essere le migliori condizioni già esistenti alla firma del presente accordo.

### PERMESSI:

Gli Istituti che applicano l'orario di lavoro previsto dall'art. 65 capo 3 indice del vigente CCNL sistema 5+1, compatibilmente con le esigenze di servizio, si dichiarano disponibili ad abbinare mensilmente un giorno di permesso ad una giornata di riposo contrattuale. I restanti permessi previsti saranno usufruiti dai lavoratori previa richiesta, da presentarsi all'Istituto almeno 15 giorni prima della data di fruizione. L'istituto dovrà rispondere alla richiesta di cui sopra almeno tre giorni prima della data di godimento del permesso retribuito richiesto, fatte salve le esigenze di servizio.

### Art. 7 Uso degli automezzi aziendali

Premesso che:

- 1) il presente articolo è volto principalmente a ridurre il fenomeno degli incidenti stradali ed a costruire una maggiore coscienza professionale; incide concretamente sui comportamenti formali sostanziali delle guardie giurate dipendenti durante il servizio nel tentativo di eliminare, 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 aziendale e sono, nello stesso tempo, strumenti di lavoro;
  - c) danni a terzi eventualmente coinvolti in incidenti stradali;



- 2) 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) fermo restando quanto previsto dalle leggi in materia di responsabilità per danni, si è ravvisato 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 imputabile al lavoratore.

Ciò premesso le parti concordano:

- a) il lavoratore ha l'obbligo di usare i mezzi dell'azienda con la massima cura e diligenza, con espresso divieto di trasporto di cose o persone estranee al servizio.  
Il lavoratore ha l'obbligo di segnalare tempestivamente, su apposita scheda/rapporto di servizio predisposta dall'azienda, qualsiasi riscontrabile difetto, guasto o necessità di manutenzione dovuti sia all'usura sia all'utilizzo del mezzo;
- b) nel caso di danni ai 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 d.  
Le somme dovute dal lavoratore, saranno trattenute in busta paga dal salario mensile con rate non inferiori a € 50,00 (cinquanta/00) cad. e comunque d'importo proporzionale all'entità del danno in un periodo, di norma, non superiore ad un anno, fatte salve da condizioni di miglior favore, valutate di volta in volta dall'istituto.;
- c) l'azienda s'impegna a predisporre la scheda automezzo, a far eseguire le riparazioni segnalate e a tenere i mezzi in buona efficienza mediante periodici controlli ed a provvedere tempestivamente alle necessarie riparazioni e/o sostituzioni delle parti;
- d) il risarcimento dal danno, comprensivo del fermo macchina e relativamente ad ogni singolo sinistro, sarà a carico del lavoratore nella seguente misura:
- 1° incidente o sinistro con un limite massimo di Euro 300,00 (Trecento/00)
  - 2° incidente o sinistro con un limite massimo di Euro 400,00 (Quattrocento/00)
  - 3° incidente o sinistro con un limite massimo di Euro 500,00 (Cinquecento/00)
- Nel calcolare il numero degli incidenti o sinistri, al fine dell'applicazione del risarcimento, si terrà conto degli incidenti o sinistri avvenuti nei due anni precedenti dalla data di accadimento dell'incidente o del sinistro stesso.  
Nel caso di mancata segnalazione si procederà disciplinarmente, con l'applicazione di quanto prima previsto.

## Art. 8. Assemblee Sindacali

A modifica di quanto previsto all'Articolo 22 del vigente C.C.N.L., le assemblee, per non intralciare la particolare attività del servizio, potranno essere tenute anche al di fuori dell'orario di lavoro e dalla sede dell'Azienda.

In tal caso saranno regolarmente retribuite dagli Istituti, previa presentazione dell'elenco dei partecipanti all'assemblea debitamente firmato.

Per quanto qui non statuito si fa espresso riferimento al C.C.N.L. vigente.

## Art. 9. Assenza per i processi

In caso di chiamata a testimoniare avanti autorità giudiziaria, comprovata da idonea documentazione per procedimenti inerenti al servizio, l'istituto retribuirà il tempo strettamente necessario per l'espletamento della formalità giudiziaria. Successivamente potrà utilizzare in servizio la Guardia Giurata interessata.

## Art. 10. Armamento

Gli Istituti erogheranno ai nuovi assunti, quando avranno superato il periodo di prova e su richiesta degli stessi, l'importo di Euro 250,00 (Duecentocinquanta/00) a titolo di prestito per l'avvenuto acquisto da parte dei medesimi dell'arma di servizio prevista dalle disposizioni delle autorità competenti.

Gli interessati restituiranno la somma entro un anno, mediante idonea rateizzazione. Qualora il C.C.N.L. prevedesse condizioni di maggior favore, le parti si incontreranno per armonizzarne la corretta applicazione.

## Art. 11. Esercitazioni

Gli Istituti s'impegnano a far effettuare le esercitazioni di tiro, oltre che al rinnovo del Decreto, secondo le disposizioni del Regolamento della Questura in vigore. La tassa d'iscrizione e le spese inerenti al tiro a segno saranno a carico dell'Istituto. I lavoratori potranno effettuare le esercitazioni di tiro nei poligoni del Tiro a Segno Nazionale della provincia di Cremona o province limitrofe purchè gli stessi TSN abbiano già stipulato apposita convenzione con l'istituto, qualora la G.P.G. effettui l'esercitazione presso altri poligoni, verrà rimborsato esclusivamente l'importo convenzionato.

## Art. 12. Sospensione e ritiro patente

Nell'eventualità di sospensione o ritiro della patente durante l'espletamento del servizio, gli istituti s'impegnano ad utilizzare i lavoratori interessati in servizi che non necessitano di patente, in caso tale soluzione risulti problematica, in sede aziendale, si valuteranno ulteriori possibili soluzioni.

## Art. 13. Vestiario ed Equipaggiamento

Le parti concordano, nel rigoroso rispetto delle normative in vigore che, all'atto dell'assunzione, ad ogni GPG, venga assegnato vestiario idoneo per affrontare la stagione in cui viene assunto. Fermo restando la quantità prevista dal CIP precedente, in sede aziendale si concorderà con le RSA/RSU quali capi fanno parte del vestiario e le modalità di distribuzione e di riconsegna. Di ogni dotazione di servizio sarà responsabile la G.P.G., che dovrà conservarle con cura e diligenza fino alla riconsegna, fatta salva l'applicazione dell'art. 81 del CCNL. I capi di vestiario che, per esclusive ragioni di servizio dovessero danneggiarsi senza responsabilità del lavoratore ed in modo tale da non essere più usufruibili, saranno sostituiti senza alcun addebito al lavoratore, previa restituzione dell'indumento reso inservibile.

Gli istituti che fossero impossibilitati alla fornitura delle scarpe, in alternativa; erogheranno;

- a) Erogheranno un'indennità forfetaria di Euro 60,00 (Sessanta/00) per entrambe le dotazioni, sia estiva che invernale. Tale indennità sarà erogata alla fine di ogni anno. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso del 1° semestre dell'anno, l'indennità sarà erogata al 50%;
- b) gli Istituti interessati, a livello aziendale, potranno stipulare idonea convenzione con un esercente a loro scelta per la fornitura delle calzature facenti parte della divisa d'ordinanza. Per quanto non modificato dal presente articolo, si conferma il contenuto dell'art. 14 C.I.P. del 29.12.1999



### Art. 14 Ticket / Buoni Pasto

A tutti i lavoratori verrà corrisposto una prestazione sostitutiva di mensa *per* ogni giornata di effettiva presenza attraverso l'erogazione di ticket/buoni pasto.

Le parti convengono i nuovi importi dei tickets così come di seguito determinati:

Dal	1 Gennaio	2006	euro 3,00
Dal	1 Gennaio	2007	euro 3,30
Dal	1 Gennaio	2008	euro 3,70
Dal	1 Gennaio	2009	euro 4,00

L'erogazione della prestazione sostitutiva di mensa avviene ai sensi di quanto disposto dal Decreto Legislativo n° 314 del 2 Settembre 1997 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n° 219/97 e della Circolare del Ministero delle Finanze 23/12/97 n° 326/e.

Essendo la prestazione qui erogata sostitutiva del servizio di mensa la stessa non incide su alcuna voce retributiva (a titolo esemplificativo 13°, 14°, TFR, ecc.).

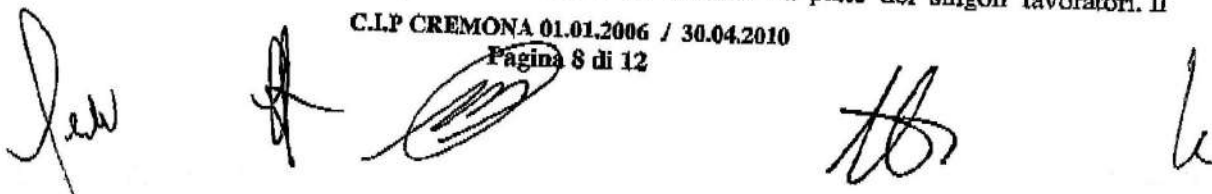
Qualora subentrassero modifiche legislative o normative concernenti gli oneri contributivi e fiscali a carico delle Aziende o disposizioni che vanifichino quanto sopra concordato, le parti concordano di ritrovarsi per addivenire a soluzioni alternative a costi aziendali complessivamente inalterati.

### Art. 15 Premio di produzione: Salario Variabile

Le parti convengono d'istituire il premio di produzione denominato PREMIO DI RISULTATO.

Detto premio è legato al recupero di produttività da parte delle aziende ed è indissolubilmente connesso al risultato aziendale; il criterio individuato ai fini della rilevabilità dell'effettivo incremento produttivo è quello della presenza al lavoro.

L'obiettivo è quello di recuperare maggiori livelli di produttività, conseguendo risultati positivi rilevabili attraverso la presenza effettiva in servizio da parte dei singoli lavoratori. Il





presente accordo è conforme alle normative vigenti in merito alla decontribuzione della contrattazione di II livello, ai sensi delle vigenti disposizioni.

1) Sono considerate presenze al lavoro le giornate riferite a:

- ^ Ferie
- ^ Festività
- ^ Permessi Retribuiti di cui al C.C.N.L.
- ^ Permessi Sindacali
- ^ Periodo obbligatorio di astensione dal lavoro per maternità
- ^ Giorno di riposo per donatori di sangue
- ^ Infortuni conseguenti ad eventi criminosi e/o dolosi provocati da terzi subiti dal dipendente nello svolgimento del servizio e superiori a giorni 20.
- ^ ricovero ospedaliero, debitamente certificato, superiore a 15 giorni.

2) Non sono ritenute presenze al lavoro le assenze per:

- ^ Scioperi nazionali e/o provinciali e/o aziendali;
- ^ Malattie;
- ^ Infortuni (tranne quelli conseguenti ad eventi criminosi e/o dolosi provocati da terzi e subiti dal dipendente nello svolgimento del servizio, superiore a 20 giorni);
- ^ Congedi parentali di cui al D.LGS 151/2001;
- ^ Permessi ed aspettative non retribuiti e tutte le assenze comunque considerate non giustificate;
- ^ Servizio militare;
- ^ Sospensione cautelare ex art. 82 C.C.N.L.
- ^ Provvedimenti disciplinari di sospensione di cui al C.C.N.L.

Ogni altra fattispecie non esplicitamente indicata nei punti sopra riportati, sarà ritenuta assenza dal lavoro e, come tale, rientrando nel precedente punto 2.

Gli Istituti di Vigilanza valuteranno la possibilità di non erogare la parte individuale del premio al personale cui siano stati contestati e sanzionati disservizi che hanno causato disdetta contrattuale da parte della committenza.

Il premio annuale eventualmente maturato verrà corrisposto con la busta paga del mese di marzo dell'anno successivo, ai solo lavoratori in forza e che abbiano prestato servizio per l'intera durata dell'anno solare di riferimento.

In caso di assunzione nel corso dell'anno di riferimento, il premio verrà liquidato pro-quota per dodicesimi, considerando a tale riguardo la frazione del mese superiore a 15 giorni, come mese intero.

Gli importi erogati a titolo di premio, che non potranno in nessun caso essere invocati come condizioni di miglior favore acquisite, non verranno conteggiati su alcun istituto contrattuale, ivi compreso il T.F.R..

## RISULTATO COLLETTIVO

C.I.P. CREMONA 01.01.2006 / 30.04.2010  
Pagina 9 di 12

A ciascun lavoratore, con la retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione, verrà erogato, al solo personale in forza a tale data, un premio per un importo lordo annuo di euro 20,00 per gli anni 2006, 2007, 2008, 2009, in caso di mantenimento di una media provinciale di assenteismo, con riferimento ad ogni anno di competenza, inferiore o pari al 15% calcolato sulla base del numero di giornate di lavoro contrattualmente previste come innanzi determinato.

*SM COT*

### RISULTATO INDIVIDUALE

A ciascun lavoratore, con la retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione, verrà erogato, al solo personale in forza a tale data, un premio di risultato con le modalità di seguito indicate:

GIORNATE DI ASSENZE INDIVIDUALI	PREMIO LORDO IN EURO
0	€ 270,00
1	€ 260,00
2	€ 250,00
3	€ 240,00
4	€ 220,00
5	€ 200,00
6	€ 180,00
7	€ 160,00
8	€ 140,00
9	€ 120,00
10	€ 100,00
11	€ 80,00
12	€ 60,00
13	€ 40,00
14	€ 20,00
15	€ -

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Nell'ipotesi di un numero di giornate di assenza individuale superiore a 14, verificatesi in ciascun anno di riferimento, non verrà corrisposto alcun premio.

### ART. 16 BANCA DELLE ORE

Tenuto conto che, con sempre maggiore frequenza, gli Istituti della provincia si trovano a far fronte ad esigenze di primari clienti, che richiedono servizi temporanei, quindi non programmabili e che, per tale loro natura, non possono prescindere dall'essere svolti se non attraverso il contributo di

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

ore straordinarie, pur stante l'impegno continuo a proseguire nell'individuazione di migliori integrazioni tra le risorse operative presenti nelle aziende, le parti, ad integrazione di quanto espresso al 1° capoverso dell'art. 68 ed al successivo punto 1) del vigente CCNL, concordano di far confluire nel conto individuale di banca delle ore di ciascun lavoratore, una ulteriore ora a quanto previsto dalla normativa del CCNL. A tale riguardo gli Istituti acquisiranno il consenso di ogni singola G.P.G.

### Art. 17 Decorrenza e durata

Il presente C.I.P. avrà validità dal 01.01.2006 al 30.04.2010 ed entrerà in vigore con la completa applicazione degli istituti contrattuali qui convenuti, solo successivamente alla avvenuta sottoscrizione da parte di tutti gli Istituti di Vigilanza (nessuno escluso) operanti nella provincia di Cremona e da parte di tutte le organizzazioni sindacali.

Il presente s'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 della scadenza e/o suo rinnovo.

Letto, confermato e sottoscritto

Cremona, li 23 Febbraio 2006

A.N.I.V.P. *Giuseppe Alessandri*

ASSVIGILANZA *Claudio Stoc*

U.N.I.V. *Umberto*

I.V.R.I. S.p.A. *Paolo Maffioli*

SICURCREMA s.r.l. *Paolo Felice*

POLNOTTE s.r.l. *[Signature]*

C.V.O. Corpo Vigili Dell'Ordine s.r.l. *[Signature]*

LA SICUREZZA s.r.l. *Stefano Di*

FENNEC Gestione Serv. Vigilanza *[Signature]*

C.I.P. CREMONA 01.01.2006 / 30.04.2010

Pagina 11 di 12

*[Signature]*

**SECURITY Service Cremona**

*[Handwritten signature]*

**FILCAMS CGIL**

*Carla Lepor*

**FISASCAT CISL**

*[Handwritten signature]*

**UILTUCS UIL**

*[Handwritten signature]*

**UGL SICUREZZA CIVILE**

*[Handwritten signature]*