



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Direzione Provinciale del Lavoro- Servizio Politiche del Lavoro

Via M. Macchi, 7-11 - 20124 MILANO

Tel 02 6792.1 - Fax 02 6792217

Il giorno 21 Luglio 2010 presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Milano - U.O. Relazioni Sindacali e Conflitti di Lavoro, alla presenza del Funzionario Rosario Domenico Tomarchio, i sottoscritti, nelle rispettive qualità di rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali e Datoriali nonché di delegati degli Istituti di Vigilanza Privata operanti nei territori di Milano e Provincia Monza e Brianza

RATIFICANO

Presso questa sede il Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro per i dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata operanti in Milano e Provincia e Provincia Monza e Brianza, la cui ipotesi di accordo siglata, in sede sindacale in data odierna tra le Organizzazioni Sindacali e Datoriali, è qui allegata.

Letto, approvato e sottoscritto

| | |
|--------------|------------------|
| ASSVIGILANZA | Rappresentata da |
| ASSIV | Rappresentata da |
| UNIV | Rappresentata da |
| ANIVIP | Rappresentata da |
| FILCAMS-CGIL | Rappresentata da |

| |
|---|
| Claudio Moro - Luca Pizzigoni |
| Giuseppe Savio - Massimiliano Gioacchetti |
| Bruno Ronchi - Paolo Luraschi |
| Marco Stratta |
| Vito Schiavone - Vincenzo Quaranta |
| Gerardo Galassi |

FISASCAT -CISL Rappresentata da

| |
|------------------------------------|
| Luigino Pezzuolo - Fabio Petraglia |
| Elena Maria Vanelli |
| Stefano Galli |

UILTUCS-UIL Rappresentata da

Gianni Rodilloso - Leonardo Michele Pace

| | |
|--|------------------|
| FIDELITAS | Rappresentata da |
| ITALPOL | Rappresentata da |
| ISTITUTO Vigilanza Brianteo | Rappresentata da |
| A.D.M. s.r.l. | Rappresentata da |
| POLINVEST Vigilanza s.r.l | Rappresentata da |
| Istituto di Vigilanza Corpo vigili dell'ordine | Rappresentata da |

| |
|----------------------------------|
| Omar tettamanzi |
| Antonio Lo Giodice |
| Diego Dell'Orto |
| Carlo Vandone |
| Casati Ernesto |
| Bartolomeo Pierluigi Vaccariello |



Il Funzionario della DPL di Milano
Rosario Domenico Tomarchio

Handwritten signatures and notes:
 - Large signature: *Luca Pizzigoni*
 - Signature: *Giuseppe Savio*
 - Signature: *Stefano Galli*
 - Signature: *Gianni Rodilloso*
 - Signature: *Leonardo Michele Pace*
 - Signature: *Antonio Lo Giodice*
 - Signature: *Diego Dell'Orto*
 - Signature: *Carlo Vandone*
 - Signature: *Casati Ernesto*
 - Signature: *Bartolomeo Pierluigi Vaccariello*

**CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE PER I DIPENDENTI
DEGLI ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA OPERANTI NELLA CITTA'
DI MILANO E PROVINCIA E NEI TERRITORI GIA' APPARTENENTI
ALLA PROVINCIA DI MONZA E BRIANZA**

Addì 21 luglio 2010, in Milano presso la Direzione Provinciale del Lavoro

TRA

ASSVIGILANZA – Associazione Nazionale Istituti di Vigilanza Privata

rappresentata dall'avv. Claudio Moro, dal dr. Luca Pizzigoni, dal dr. Pasquale Di Bartolo

ASS.I.V. – Associazione Italiana Vigilanza rappresentata dal dr. Giuseppe

Savio, dal dr. Massimiliano Giacoletti

UNIV – Unione Nazionale Istituti di Vigilanza rappresentata dall'avv. Bruno

Ronchi, dal dr. Paolo Luraschi

ANIVP – Associazione Nazione fra gli Istituti di Vigilanza Privata

rappresentata dal dr. Marco Stratta

AGCI/PSL (Produzione e Servizi di Lavoro) rappresentata da _____

ANCST-LEGACOOP Associazione Nazionale Cooperative Servizi e

Turismo LEGACOOP rappresentata da _____

FEDERLAVORO e SERVIZI / COOFCOOPERATIVE - Federazione

Nazionale delle Cooperative di Produzione e Lavoro Artigiane e dei

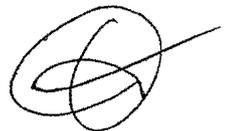
Servizi / Confcooperative rappresentate da _____

e

LE SEGRETERIE PROVINCIALI di MILANO

FILCAMS- CGIL rappresentata da Vito Schiavone, da Graziella Carneri e da

Vincenzo Quaranta



FISASCAT-CISL MI rappresentata da Luigino Pezzuolo, da Fabio Petraglia
FISASCAT – CISL LEGNANO – MAGENTA rappresentata da Stefano Galli
UILTUCS- LOMBARDIA rappresentata dal dr. Giovanni Gazzo, da Gianni
Rodilloso e da Leonardo Michele Pace

e

LE SEGRETERIE PROVINCIALI DI MONZA -BRIANZA:

FILCAMS-CGIL: Gerardo Galassi

FISASCAT-CISL: Vanelli Elena Maria

UILTUCS-UIL: Gazzo Giovanni, Gianni Rodilloso e Leonardo Michele
Pace

presenti i delegati sindacali di alcuni Istituti operanti in Milano e provincia e

Monza Brianza ed i rappresentanti dei seguenti Istituti di Vigilanza:

FIDELITAS

Rappresentata da Omar Tettamanzi

ITALPOL

Rappresentata da Antonio Lo Giodice

ISTITUTO Vigilanza Brianteo

Rappresentata da Diego Dell'Orto

A.D.M. s.r.l.

Rappresentata da Carlo Vandone

POLINVEST Vigilanza s.r.l

Rappresentata da Casati Ernesto

Istituto di Vigilanza Corpo vigili dell'ordine Rappresentata da Bartolomeo Pierluigi Vaccariello

VISTI

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente con particolare
riferimento all'art. 10, il Contratto Integrativo Provinciale dell'8 luglio 2003, la
piattaforma per il rinnovo del Contratto Integrativo Provinciale presentata
dalle OO.SS. come sopra costituite

RILEVATO

- che le parti firmatarie dichiarano di voler dare applicazione all'art.
10 del C.C.N.L. vigente;

- che la specifica interrelazione definita al momento della stipula del C.C.N.L. vigente consente di procedere alla stipula del presente Contratto Integrativo Provinciale;

- che le parti, per la dovuta coerenza alle problematiche inerenti il momento congiunturale sul piano socio economico, nel rigoroso rispetto del sistema contrattuale e di relazioni sindacali di seguito pattuito, dichiarano di aver completato il confronto che, per l'intera durata del presente accordo, dovrà svilupparsi unicamente con riferimento alla corretta applicazione alle materie qui convenute;

quanto sopra rilevato

SI E' STIPULATO

Il presente Contratto Integrativo Provinciale da valere per i dipendenti di tutti gli Istituti di Vigilanza Privata, in qualsiasi forma costituiti, operanti nella città di Milano e Provincia nonché nei territori oggi appartenenti alla provincia di Monza - Brianza

PREMESSO

Le parti, nel definire il presente accordo, hanno inteso perseguire una maggiore qualificazione delle relazioni sindacali sia a livello territoriale che aziendale.

Le parti esprimono viva preoccupazione circa la possibile evoluzione occupazionale nel settore in ragione delle quali deriva l'esigenza di porre particolare attenzione da parte dei soggetti firmatari sui problemi concernenti il mantenimento e lo sviluppo dell'occupazione.

L'attenzione di cui sopra deve attuarsi mediante un confronto, atto a far fronte alle esigenze di una domanda di servizio sempre più qualificata e



ad una offerta che deve presentare caratteristiche di flessibilità nonché essere competitiva sotto il profilo dei costi.

Le parti, inoltre, ribadiscono il proprio impegno a promuovere, per quanto di competenza, iniziative idonee a garantire una ulteriore crescita dei livelli qualitativi dei servizi prestati dagli Istituti di Vigilanza nell'ambito di una equilibrata prospettiva di sviluppo che salvaguardi ed incrementi i livelli occupazionali e professionali delle Guardie Particolari Giurate addette ai servizi.

Le parti si propongono, altresì, di intervenire, qualora se ne dovesse presentare la necessità, nelle sedi opportune al fine di evitare crisi strutturali del settore e concorrenzialità esasperata.

Le Parti a questo proposito si impegnano ad assumere le più opportune iniziative per l'applicazione del Contratto Integrativo Provinciale nei confronti di tutti gli Istituti di Vigilanza Privata, in qualsiasi forma costituiti, che operano e/o che opereranno, in Milano nonché nei territori oggi appartenenti alla provincia di Monza – Brianza.

Sempre a tale riguardo le parti convengono sulla necessità di intervenire, in tutte le opportune sedi, affinché vengano verificati i comportamenti delle organizzazioni che offrono e svolgono prestazioni del tutto simili a quelle regolate dal T.U.L.P.S., senza essere munite della licenza di P.S.

Le parti intendono, infine, ribadire, da subito, il proprio impegno a contribuire, per quanto nelle proprie possibilità e coerentemente con gli obiettivi comuni enunciati anche nel presente Contratto, affinché le tariffe, come indicate dai tariffari degli Istituti di Vigilanza e relative ai servizi, siano

congrue, vengano rispettate e adeguate periodicamente.

TITOLO I
VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONI

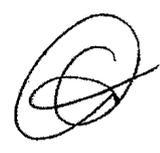
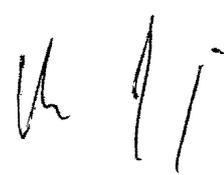
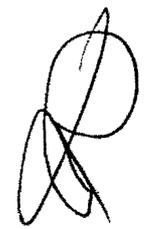
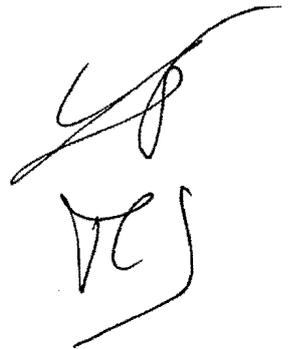
Art. 1

Il presente contratto integrativo provinciale disciplina, in maniera unitaria e per tutto il territorio della città e provincia di Milano nonché nei territori oggi appartenenti alla provincia di Monza - Brianza, il rapporto di lavoro tra tutti gli Istituti, in qualunque forma costituiti, ed il relativo personale dipendente. Esso è parte integrante del C.C.N.L. e, come tale, deve essere applicato al pari dello stesso.

Art. 2

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

Per quanto non previsto dal vigente contratto, valgono le disposizioni di legge vigenti in materia, quelle previste dal C.C.N.L. di settore, quelle previste nel precedente CIP e le condizioni di miglior favore previste da eventuali accordi aziendali.



TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 – DIRITTI DI INFORMAZIONE A LIVELLO TERRITORIALE ED AZIENDALE

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

- a. aspetti generali d'ordine strutturale ed istituzionale;
- b. prospettive di sviluppo anche in relazione all'istituzione di nuove tipologie di servizi a seguito di modificazioni tecnologiche ed alle eventuali implicazioni occupazionali;
- c. iniziative di aggiornamento della professionalità;
- d. dati relativi al turn over ed all'andamento occupazionale, articolato per settore di attività;
- e. verifica sull'applicazione del presente accordo.

Art. 4 – DIRITTI SINDACALI

A) Le ore di assemblea retribuita di cui all'art. 21 del C.C.N.L. 6.12.2006 sono elevate a 16;

B) I permessi retribuiti di cui all'art. 17 del C.C.N.L. 6.12.2006 sono pari a:

- per le aziende di cui alla lettera B) del suddetto articolo a 16 ore;

- per le aziende di cui alla lettera A) ore 3.

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto nelle singole aziende.

Art. 5 - FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

- a. 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. Potranno essere promossi corsi di aggiornamento professionale. Il tempo di partecipazione ai detti eventuali corsi sarà retribuito con la retribuzione di fatto, fatti salvo eventuali diversi accordi da convenirsi tra le parti a livello aziendale.
- b. Fermo restando quanto previsto dall'art. 120 del C.C.N.L. 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 in termini forfetari pari a 13 (tredici) euro per ogni esercitazione e/o esame di tiro prescritta dalla normativa e/o da accordi aziendali.
- c. Arma di Ordinanza

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

Gli interessati restituiranno la predetta somma mediante numero di massimo 48 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.

Al termine del rapporto di lavoro e sempreché siano trascorsi almeno quattro anni dall'assunzione presso l'Istituto, ai lavoratori di cui sopra, gli Istituti corrisponderanno la differenza fra il costo dell'arma e la somma ricavata dalla sua vendita a soggetto autorizzato, da parte del lavoratore stesso, al prezzo di mercato. Il lavoratore per ricevere la differenza dovrà presentare all'Istituto ricevuta di vendita rilasciata dal soggetto autorizzato.

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

TITOLO IV

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 6 - ORARIO DI LAVORO – SISTEMA DI APPLICAZIONE

Resta confermata la distribuzione dell'orario di lavoro nel sistema del 6+1+1 (ogni sei giorni di lavoro un giorno di riposo ed un giorno di permesso consecutivi) come previsto dal 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 orari diversi da quelli previsti, su richiesta di una

delle parti, l'altra parte si dovrà con essa confrontare per concordare le possibilità e le modalità tecniche del passaggio ad altra distribuzione dei riposi e dei permessi (anche per parte del personale) per sopravvenute esigenze di servizio.



Art. 7 - PERMESSI

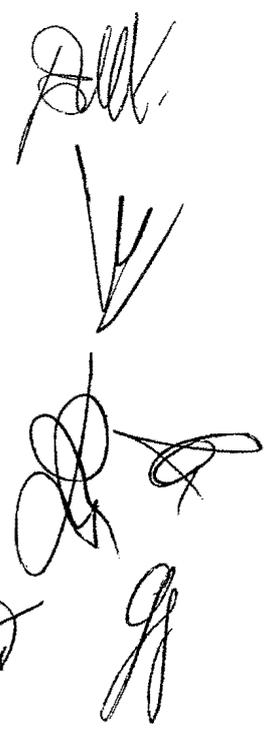
Qualora, per esigenze di servizio, il lavoratore presti la sua opera nei giorni di permesso, al lavoratore stesso, oltre alla normale retribuzione mensile di cui all'art. 105 del vigente CCNL, verrà corrisposta la quota giornaliera oraria di tale retribuzione per tutte le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione prevista dall'art. 116 comma c) del vigente CCNL.



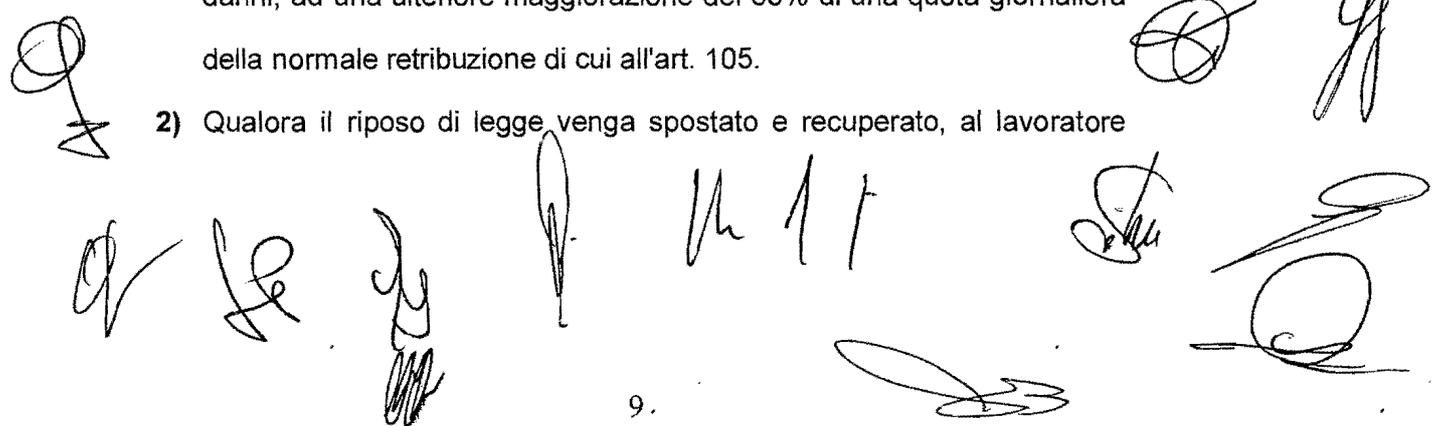
Art. 8 - RIPOSI CONTRATTUALI

Ferme restando per quanto riguarda il riposo le disposizioni previste dal C.C.N.L. , si concorda quanto segue:

- 1) Nel caso eccezionale in cui il lavoratore presti la sua opera per un numero di giorni consecutivi superiore a 6 (sei) rispetto a quanto previsto dal C.C.N.L e non avvenga di fatto il recupero, oltre alla normale retribuzione mensile di cui all'art. 105 del vigente CCNL, egli avrà diritto alla retribuzione per le ore effettivamente prestate maggiorate della percentuale prevista dal CCNL per lavoro straordinario festivo, di cui all'art. 116 punto e) e a titolo di risarcimento danni, ad una ulteriore maggiorazione del 65% di una quota giornaliera della normale retribuzione di cui all'art. 105.



- 2) Qualora il riposo di legge venga spostato e recuperato, al lavoratore



spetterà unicamente la maggiorazione del 30% della quota giornaliera della normale retribuzione di cui all'art. 105 del vigente C.C.N.L..

- 3) Nel caso in cui, nel corso del rapporto di lavoro, venga definitivamente spostato il turno di riposo e, dalla data in cui viene effettuato il primo riposo spostato si riprenda il conteggio per definire i successivi sulla base del sistema in vigore in ciascuna azienda, la maggiorazione per il riposo compensativo spetterà unicamente per il primo giorno spostato. Le maggiorazioni previste dal presente articolo non si applicano quando lo spostamento dei riposi avviene su richiesta scritta del lavoratore e non per esigenze di servizio.

Dichiarazione delle parti:

si conferma che, all'interno della turnazione 6+1+1, nel caso in cui il permesso dovesse essere lavorato, lo stesso non modifica la cadenza dei riposi.

Art. 9 - PERMESSI RUOLO AMMINISTRATIVO

Al personale del ruolo amministrativo restano confermate due giornate di permesso annuali retribuite.

Tali permessi non sono in alcun modo cumulabili con eventuali similari trattamenti concessi a qualsiasi titolo a livello aziendale e quindi assorbono sino a concorrenza permessi retribuiti concessi anche a titolo di liberalità, esistenti nelle singole aziende. Il godimento di tali permessi dovrà essere usufruito collettivamente dai lavoratori, previo accordo tra le parti in sede aziendale.

Art 10 - FERIE

In conseguenza dell'applicazione del sistema 6+1+1, il personale del ruolo tecnico operativo ha diritto, per ogni anno di servizio prestato, ad un periodo di ferie pari a 24 giorni lavorativi.

Visto il CCNL. relativo all'orario di lavoro del personale del ruolo amministrativo, questi hanno diritto ad un periodo di ferie, per ogni anno di servizio prestato, pari a 22 giorni lavorativi.

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 maggio - ottobre.

Le festività cadenti nel periodo di ferie danno diritto al pagamento di un ventiseiesimo della normale retribuzione come previsto dal CCNL vigente.

Art. 11 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti convengono che a livello aziendale si realizzeranno 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 quindicinali.

Nei casi di spostamento da un servizio ad un altro servizio, 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 oltre al pagamento del tempo necessario a raggiungere il diverso luogo di lavoro, la copertura totale delle spese di trasporto.

Art. 12 – BANCA ORE

In conformità a quanto previsto dall'art. 81 del vigente C.C.N.L., 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.

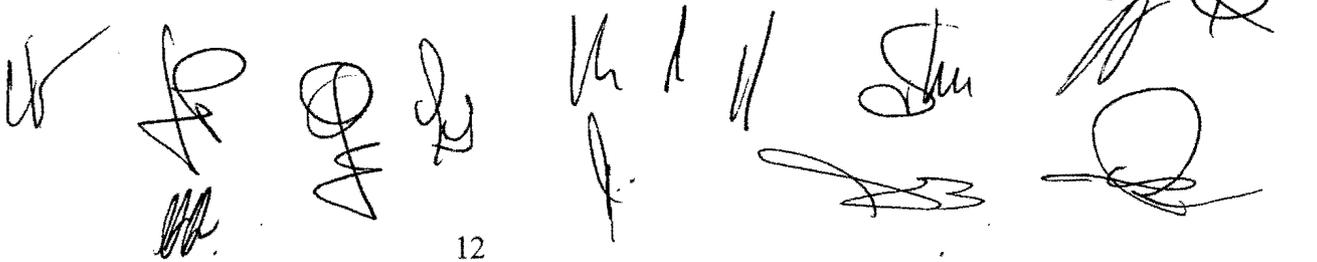
Art. 13 – LOCALITA' DI LAVORO

Ai sensi e per gli effetti degli artt. 99 e 100 del vigente C.C.N.L. 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 due settori in cui è suddiviso il territorio composto dalla provincia di Milano e dalla provincia di Monza Brianza.

Settore 1 Comune di Milano ed area nord della provincia di Milano e la provincia di Monza Brianza; oppure Comune di Milano ed area ovest della provincia di Milano;

Settore 2 Comune di Milano ed area sud della provincia di Milano oppure Comune di Milano ed area est della provincia di Milano e la provincia di Monza Brianza.

Entro il 31 dicembre 2010, ciascun lavoratore in forza verrà assegnato



all'uno o all'altro settore mentre i nuovi assunti, superato il periodo di prova, verrà assegnato ad un settore.

Fermo, dunque, nel resto tutto quanto contenuto nei sopra citati artt. 99 e 100 del vigente C.C.N.L. i 10 (dieci) 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 € 0,27.

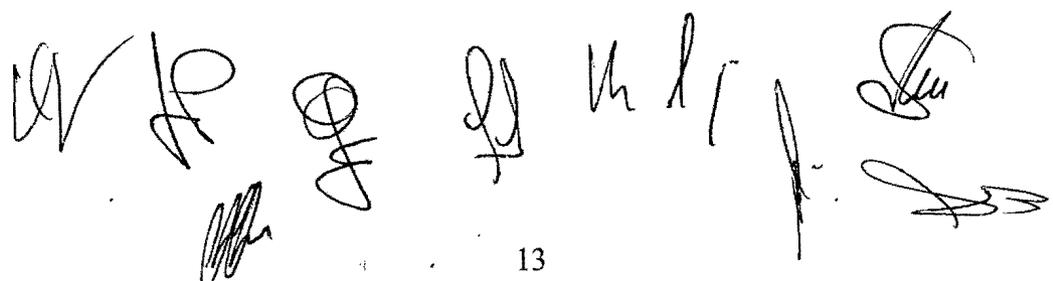
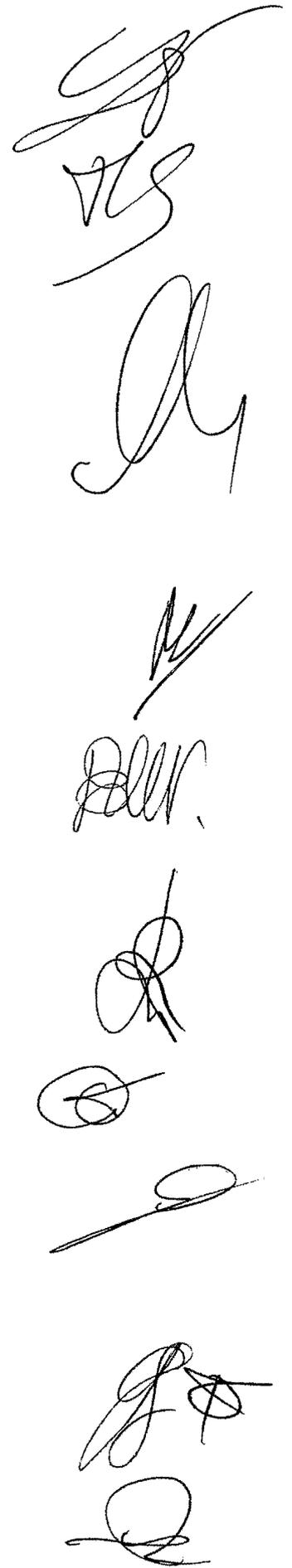
Qualora in un settore vi fosse un esubero di personale in conseguenza del venir meno di posti di servizio, detto personale verrà assegnato ad altro settore senza oneri di alcun genere a carico dell'azienda, previo confronto in sede aziendale alla presenza delle RSU – RSA.

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

Art. 14 - PATENTE DI GUIDA

In occasione o per circostanze che dovessero determinare provvedimenti di revoca della patente di guida dei vigili, 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.

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 € 500,00 per spese connesso a corsi di recupero patente.

Art. 15 – CONGEDI PARENTALI

Quale condizione di miglior favore, fermo, nel resto, quanto stabilito dalla legge, al genitore che si astiene dal lavoro durante i primi 3 anni di vita per malattia del bambino, attestata da certificato medico specialistico del S.S.N., verranno concessi permessi per un massimo di 3 giorni annui, retribuiti al 100% della normale retribuzione.

Art. 16 - MALATTIA

Ad integrazione di quanto previsto dal penultimo comma dell'art. 122 del vigente C.C.N.L. il lavoratore dovrà preavvisare l'azienda almeno 24 ore prima la data della ripresa del lavoro, ciò in modo da consentire alla stessa l'organizzazione e copertura del servizio.

Art. 17 – ASSISTENZA LEGALE E TESTIMONIANZE A PROCESSI

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

Restano esclusi i casi in cui si determini una contrapposizione di interessi tra le parti, tale da rendere oggettivamente incompatibile la tutela di cui al presente articolo, nonché la mancata comunicazione da parte del lavoratore del legale cui intende affidare la propria difesa per dar modo all'azienda di definire con lo stesso l'importo delle spese legali.

Art. 18 – VESTIARIO ED EQUIPAGGIAMENTO

Le parti concordano, nel rigoroso rispetto delle normative di legge in vigore, che, all'atto dell'assunzione, ad ogni Vigile, venga assegnato il vestiario idoneo per affrontare la stagione. Fermo restando la quantità prevista dal CIP precedente, in sede aziendale si potrà concordare con le RSA/RSU quali capi fanno parte del vestiario, la loro qualità e le modalità di distribuzione. Gli Istituti si impegnano a sostituire in ogni periodo dell'anno le divise rotte o gravemente danneggiate durante lo svolgimento del servizio. Le parti si impegnano ad aprire un tavolo aziendale di verifica entro il 31.12.2011.

TITOLO VI

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 19 - TICKET

Viene confermato che con effetto dal 1 giugno 2003 a tutti i lavoratori viene fornito un buono-pasto del valore di € 5,29 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..

Il primo mese saranno anticipati i buoni pasto effettuando successivamente mese per mese il conguaglio rispetto alla presenza.

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

Art. 20 – PREMIO DI RISULTATO

Le parti, con riferimento al punto L dell'art. 10 del C.C.N.L. 6.12.2006, convengono di istituire per gli anni 2010, 2011 e 2012, per tutto il personale, un premio annuale lordo totalmente variabile correlato ai risultati conseguiti dalle aziende e subordinato ad indici attribuibili al personale dipendente.

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

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

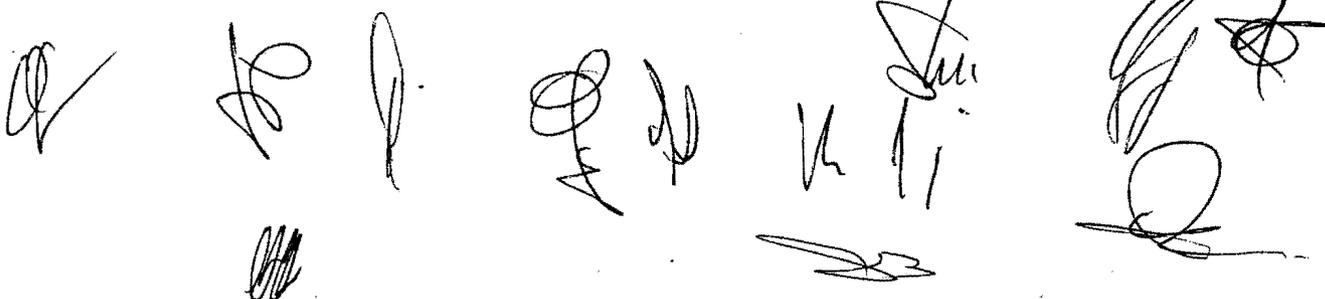
1. sarà presa in considerazione unicamente l'effettiva presenza al lavoro con riferimento al numero teorico di giornate di lavoro annualmente lavorabili e, dunque, per il 5+1 giornate n. 259, per il "6+1+1" giornate n. 250, per il sistema 5+2 giornate n. 226 e, per il sistema 5+2 (amministrativi) giornate n. 217 e, dunque, con esclusione del numero di giornate contrattualmente previste per i riposi, i permessi e le ferie ancorché lavorati;

2. in deroga a quanto previsto nel precedente punto 1), devono intendersi convenzionalmente utili ai fini del calcolo del numero delle giornate di effettiva presenza, anche le assenze dovute ad infortuni, con esclusione di quelli in itinere, per un numero di giorni superiore a 15 portati da un unico certificato, ad astensione obbligatoria per maternità, ricoveri ospedalieri, permessi sindacali, permessi retribuiti previsti dal D.Lgs 26 marzo 2001 n. 151 e dell'art. 15 del presente accordo, con esclusione dell'astensione facoltativa per maternità e, solo per Mondialpol Milano S.p.A., i sette giorni di permesso non retribuiti se effettivamente utilizzati;
3. nessun premio, neppure quello di cui alla quota B), sarà dovuto nel caso in cui non si raggiungesse l'obiettivo indicato nel premio di cui alla quota A).

Struttura del premio:

QUOTA A

A ciascun lavoratore, con la retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione, verrà erogato, al solo lavoratore in forza alla predetta data, un premio per un importo lordo annuo di € 180,00 (centottanta/00) in ragione di una media settoriale di assenteismo, con riferimento ad ogni anno di competenza, inferiore o pari al 12% calcolato sulla base del numero di giornate di lavoro contrattualmente previste come innanzi determinato.



QUOTA B

Per lo stesso personale in forza alla suddetta data e sempre con la retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, ai soli lavoratori che, sulla base del sistema di distribuzione dell'orario di lavoro in essere nella propria azienda, avranno lavorato per un numero annuo di giornate di lavoro normale contrattualmente previste pari o superiori:

per il sistema 5+1

anni 2010-2011-2012

| | | |
|--------|--------------|---------------------------|
| Da 230 | e fino a 239 | € 14,00 (/00) giornalieri |
| Da 240 | e fino a 259 | € 19,00 (/00) giornalieri |

per il sistema 6+1+1

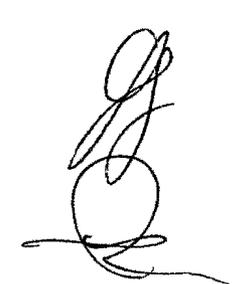
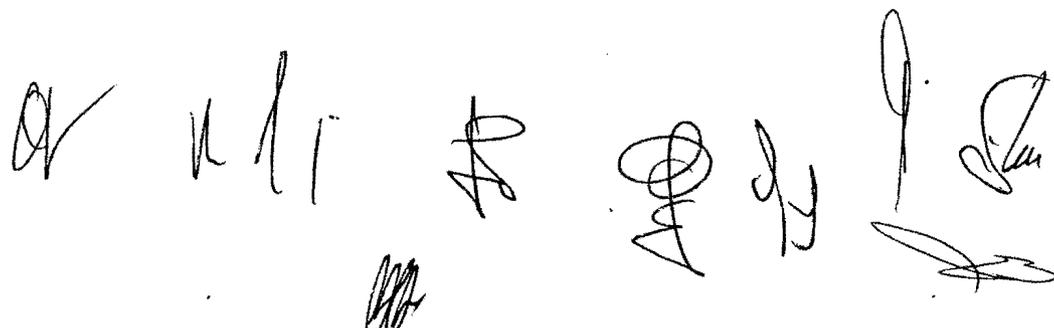
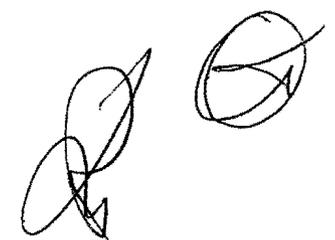
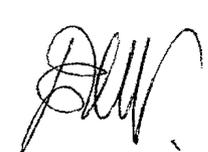
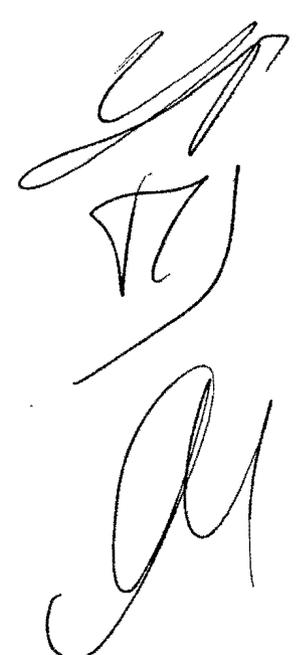
anni 2010-2011-2012

| | | |
|--------|--------------|---------------------------|
| da 221 | e fino a 230 | € 14,00 (/00) giornalieri |
| da 231 | e fino a 250 | € 19,00 (/00) giornalieri |

per il sistema 5+2

anni 2010-2011-2012

| | | |
|--------|--------------|---------------------------|
| Da 197 | e fino a 206 | € 14,00 (/00) giornalieri |
| Da 207 | e fino a 226 | € 19,00 (/00) giornalieri |



RUOLO AMMINISTRATIVO

anni 2010-2010-2012

| | | |
|--------|--------------|---------------------------|
| Da 188 | e fino a 197 | € 14,00 (/00) giornalieri |
| Da 198 | e fino a 217 | € 19,00 (/00) giornalieri |

In caso di assunzione o di risoluzione del rapporto (anche dovuto a procedure di cambio di appalto) nel corso dell'anno di riferimento, la quota di premio di cui al punto A) verrà attribuita pro-quota per dodicesimi, considerando a tale riguardo la frazione del mese superiore a 15 giorni come mese intero, mentre le quote di premio di cui alla quota B verranno corrisposte 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.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno le quote di premio verranno corrisposte con le competenze di fine rapporto (T.F.R.).

I premi si intendono complessivi ed omnicomprensivi 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 determinato è emolumento strettamente finalizzato e collegato agli obiettivi di miglioramento della produttività, qualità e competitività aziendali e con caratteristiche di incertezza della

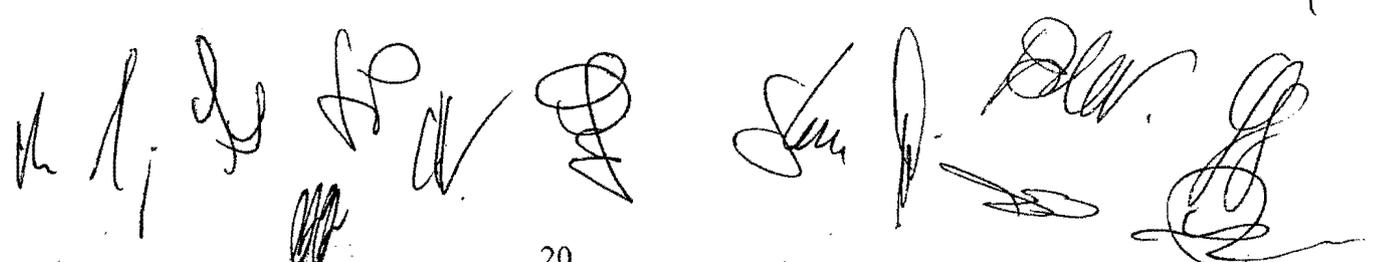
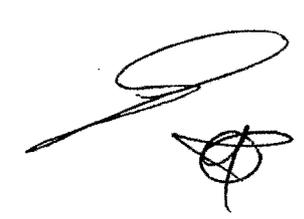
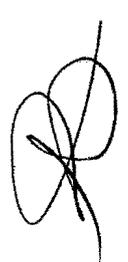
corresponsione e dell'ammontare per tutte le sue componenti.

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 anche in regime di appalto la presenza al lavoro è direttamente influente sui risultati economici aziendali, incidendo su produttività, qualità e competitività.

Il legame è stato dalle parti convenuto considerata l'imprevedibile variabilità della presenza al lavoro, da ricondurre il più possibile a costante stabilità quanto sopra nel pieno rispetto della L. 247/2007 (art. 1 c. 67) del Decreto Interministeriale 7 maggio 2008 e della conseguente circolare INPS del 6 agosto 2008 n. 82 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 21 – CLASSIFICAZIONE ED INDENNITA' DI FUNZIONE

- a) Con effetto dall'1.7.2003 viene inquadrato al III° livello del personale del ruolo tecnico – operativo il vigile che svolge, in via continuativa e prevalente, attività di addetto alla gestione del caveau con compiti di controllo, di verifica e di distribuzione dei valori agli addetti al trasporto sia in entrata che in uscita dal caveau.
- b) Con effetto dall'1.7.2003 ai vigili inquadrati ad un livello inferiore al IV° super che svolgono:
1. servizio di operatore adibito alla Centrale Operativa degli utenti;
 2. servizio di vigilanza fissa presso un singolo obiettivo ove sono addetti più di 7 vigili che svolgono, anch'essi, servizio di vigilanza fissa e che oltre ad espletare tale servizio svolge, in via continuativa, funzioni di coordinamento delle G.P.G. in servizio nonché di raccordo e di referente tra



l'Istituto e l'utente.

3. servizi con ausilio di unità cinofile.

Oltre alla retribuzione prevista per il livello di appartenenza, sarà riconosciuta un'indennità giornaliera per ogni giornata di effettiva presenza pari a € 2,00 (due/00) per le attività di cui ai punti b1 e b2); pari a € 1,00 (uno/00) per le attività di cui al punto b3). Tali indennità sono omnicomprensive di ogni propria incidenza (peraltro già tenuta in considerazione in sede di quantificazione) e, quindi, non avranno 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.



Art. 22 - DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto, che si compone di n. 22 articoli e n. 4 allegati ed un verbale d'accordo qui riepilogati per titoli:

- Allegato 1 : Assegno ad personam, Indennità , Scatti
- Allegato 2 : Diritti sindacali
- Allegato 3 :Mondialpol
- Allegato 4 :Sistema 5+1
- Verbale d'accordo del 27 giugno 2010,

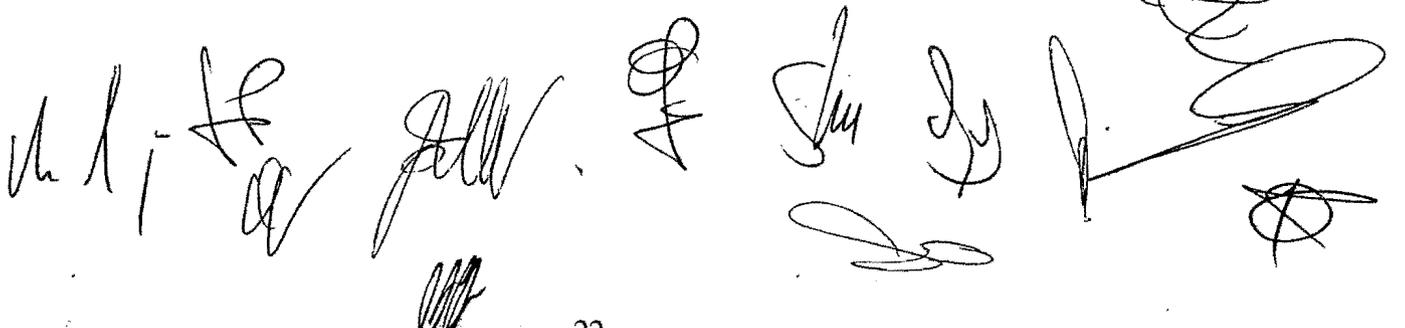
avrà decorrenza dal 1° gennaio 2010 e scadrà il 31.12.2012, fatte salve le diverse decorrenze stabilite per i singoli Istituti.

Esso si intenderà rinnovato di anno in anno, qualora non sia disdettato da una delle parti, a mezzo di lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.

Si condivide altresì che i punti elencati e concordati nel presente accordo, ad eccezione del premio di risultato, restano in vigore fino ad un nuovo accordo condiviso o sostitutivo dei temi qui trattati.

DICHIARAZIONE DELLE ASSOCIAZIONI DATORIALI E DEGLI ISTITUTI DI VIGILANZA.

Le Associazioni Datoriali e gli Istituti di Vigilanza dichiarano che, ricorrendo nell'anno 2011 i 150 anni dell'unità d'Italia, gli Istituti di Vigilanza operanti in Milano e provincia e nei territori già appartenenti alla provincia di Milano e oggi facenti parte della provincia di Monza - Brianza provvederanno ad erogare al



personale dipendente, con almeno due anni di presenza in azienda, a titolo di liberalità, l'importo di € 70,00 (settanta euro) nel mese di aprile 2011.

Letto, confermato e sottoscritto

La validità, efficacia ed applicazione del presente Contratto Integrativo Provinciale sono espressamente subordinate alla sottoscrizione dello stesso da parte delle Associazioni Nazionali Datoriali sopra indicate nonché da parte degli Istituti di Vigilanza operanti in Milano e Provincia e nei territori già appartenenti alla provincia di Milano ed oggi facenti parte della provincia di Monza - Brianza.

- ✓ Seguono firme delle Associazioni Datoriali e Sindacali nonché degli Istituti di Vigilanza operanti in Milano e Provincia e nei territori già appartenenti alla provincia di Milano ed oggi facenti parte della provincia di Monza - Brianza per ratifica presso DPL.

[Handwritten signatures and names, including: Carlo Gualco, Stefano Gualco, Leonardo Gualco, Felice Gualco, Giuseppe Gualco, etc.]

Allegato1: Assegno ad personam, Indennità, Scatti

- Assegno Ad Personam Ex Art. 12 CIP 1997 -

In ottemperanza al disposto dell'art. 64 del CCNL 21.12.1995, le parti prendono atto che l'istituto del terzo elemento cessa di esistere e la parte residuale è trasformato in assegno "ad personam" e che l'importo di tale assegno in seguito alla perequazione operata a seconda dei livelli e dell'anzianità di servizio sarà il seguente:

A)

| LIVELLI | Personale assunto dal 01.01.1996 al 31.12.1997 | Personale in forza al 31.12.1995 |
|----------|--|----------------------------------|
| QUADRI | 90.000 | 130.000 |
| 1° SUPER | 70.000 | 110.000 |
| 1° | 54.000 | 94.000 |
| 2° | 37.000 | 77.000 |
| 3°SUPER | 32.000 | 72.000 |
| 3° | 28.000 | 68.000 |
| 4°SUPER | 23.000 | 63.000 |
| 4° | 19.000 | 59.000 |
| 5° | 16.000 | 56.000 |
| 6° | 5.000 | 45.000 |

I predetti importi fanno parte della normale retribuzione di cui all'art. 60 del CCNL 21.12.1995.

B) lire 55.500 mensili (di cui lire 47.500 ex CIP precedente - Assegno ad personam + Commissione Paritetica Provinciale, e lire 8.000 quale importo residuo tra la Qu.I.T Nazionale e quella Provinciale) per i dipendenti in forza al 3/12/1992;

C) mensili (quale importo residuo tra la Qu.I.T Nazionale e quella Provinciale) per i dipendenti assunti tra il 4/12/92 e il 31/12/97;

Gli importi di cui ai punti B) e C) fanno parte della retribuzione di fatto di cui all'art. 66 del CCNL 21.12.1995 e sono computabili ai soli fini della 13.ma mensilità e del TFR.

- Indennità e Qu.I.T. ex Art. 14 CIP 1997 -

Le indennità sono esclusivamente quelle di cui all'art. 39 del CCNL 21.12.1995.

Fermo restando quanto prevede l'art. 23 del CCNL 21.12.1995, le differenze economiche tra gli importi delle indennità di cui sopra e quelli in atto localmente, saranno corrisposte esclusivamente al personale in forza alla data del 28 febbraio 1998. Tutto ciò quale Indennità Presenza Giornaliera Aggiuntiva (I.P.G.A.) il cui importo risulta dall'allegato A del presente Accordo. Tali differenze, riconosciute per ogni giornata di effettiva presenza, saranno utili soltanto ai fini del computo della tredicesima mensilità. Sempre fermo restando quanto previsto dall'art. 23 del CCNL 21.12.1995, in ragione di quanto concordato al precedente art. 12, punti b) e c), con effetto dal 1 gennaio 1998, la Qu.I.T. di cui all'art. 9 del vigente CCNL è pari a lire 52.000 mensili.

Allegato A: Indennità CIP 1997

| IMPORTI GIORNALIERI | Indennità come previste dal CCNL per il personale assunto dal 01/03/98 | Per il personale in forza alla data del 28/02/98 |
|--|--|--|
| Descrizione | CCNL 1995-1999 | IPGA |
| 1) RUOLO TECNICO OPERATIVO | | |
| a) Indennità per lavoro notturno | | |
| - per i servizi di zona stradale e trasporto e scorta-valori | 7.500 | |
| - piantonamento fisso, sala conta e centrale operativa | 5.500 | 100 |
| b) Indennità di rischio per lavoro diurno | | |
| - per i servizi di zona stradale diurna | | |
| - per i servizi di trasporto e scorta-valori diurno; | | |
| - per i servizi di piantonamento bancario antirapina | 4.000 | 900 |
| - per servizi di piantonamento fisso diurno, sala conta e centrale operativa | 500 | 3.000 |
| INDENNITA' BICI | 900 | |
| 2).RUOLO AMMINISTRATIVO | | |
| - indennità presenza | 500 | 3.000 |

Le indennità di cui ai precedenti punti 1 e 2 del presente articolo sono corrisposte per ogni giornata di effettiva presenza, non sono tra loro cumulabili e sono utili ai soli fini del computo della 13ma mensilità.

Scatti di Anzianità - ex Art 15 CIP 1997 -

I precedenti accordi in materia vengono ad ogni effetto annullati e sostituiti da quanto in appresso stabilito.

A decorrere dal 1 febbraio 1998, gli scatti di anzianità sono computabili secondo le norme, le misure ed il numero previsti dal vigente CCNL.

Gli importi degli scatti maturati precedentemente saranno congelati e corrisposti in aggiunta a quelli che andranno a maturare successivamente come previsto dal CCNL.

Lo scatto in corso di maturazione sarà considerato come primo scatto del nuovo regime e di conseguenza tale primo scatto del nuovo regime maturerà trascorsi i tre anni dalla data di maturazione dell'ultimo scatto del precedente regime.

Esempio (lavoratore di IV° livello):

- maturazione ultimo scatto vecchio regime 1 ottobre 96 = Lire 30.000;
- maturazione primo scatto nuovo regime 1 ottobre 99 = Lire 38.000.

Allegato 2: Diritti sindacali

Viene confermato quanto sottoscritto in data 27.07.1984.

Le scriventi OO. SS. a seguito dei confronti intervenuti nel corso del rinnovo del Contratto Integrativo Provinciale per quanto attiene l'esercizio dei diritti sindacali rendono noto quanto segue:

1. Assemblea

- a) il diritto dell'assemblea sarà esercitato prevalentemente durante il pomeriggio;
- b) per esigenze inalienabili potranno essere convocate in altra parte del giorno e della notte;
- c) al fine di evitare un uso diverso delle ore destinate ad assemblee, le OO. SS., congiuntamente per le assemblee unitarie o singolarmente per le assemblee di Organizzazione, raccoglieranno la firma dei lavoratori partecipanti;
- d) ai lavoratori presenti in assemblea, anche se fuori orario di lavoro, dovranno comunque essere retribuite le ore corrispondenti.

Tale firma si intende utile ai fini della retribuzione delle ore di assemblea.

2. Permessi sindacali

- a) La richiesta dei permessi sindacali sarà effettuata da almeno tre membri (un coordinatore nominato dall'Organizzazione Sindacale per Organizzazione Sindacale), dell'Esecutivo delle RSU.
- b) Ove non vi fosse la RSU saranno firmati da almeno due membri della RSA di appartenenza; l'organizzazione Sindacale controfirmerà per l'avvenuta riunione.
- c) Ove non fosse possibile fare la richiesta secondo le modalità di cui ai comma a) e b), saranno firmati dall'interessato e controfirmati da un Dirigente esterno del Sindacato a livello di Segreteria e/o di Apparato (Funzionario, Operatore).
- d) Per la partecipazione a riunioni di organismi sindacali, a congressi, convegni o altre iniziative di Organizzazione, sarà la stessa Organizzazione Sindacale a firmare i permessi.

3. Sciopero

- a) Data la peculiarità e la delicatezza del settore della Vigilanza Privata, fermo restando il diritto inalienabile per tutti i dipendenti all'esercizio dello sciopero, le OO. SS. e le loro strutture di base preavviseranno gli Istituti interessati, di norma almeno tre giorni prima dell'inizio dell'astensione.
- b) I lavoratori impegnati nella vigilanza di particolari impianti, strutture, sedi, servizi che abbiano carattere di interesse strategico per la collettività, potranno essere esonerati (previo accordo tra le OO. SS. e le loro strutture e le singole Direzioni Aziendali) dal partecipare allo sciopero.

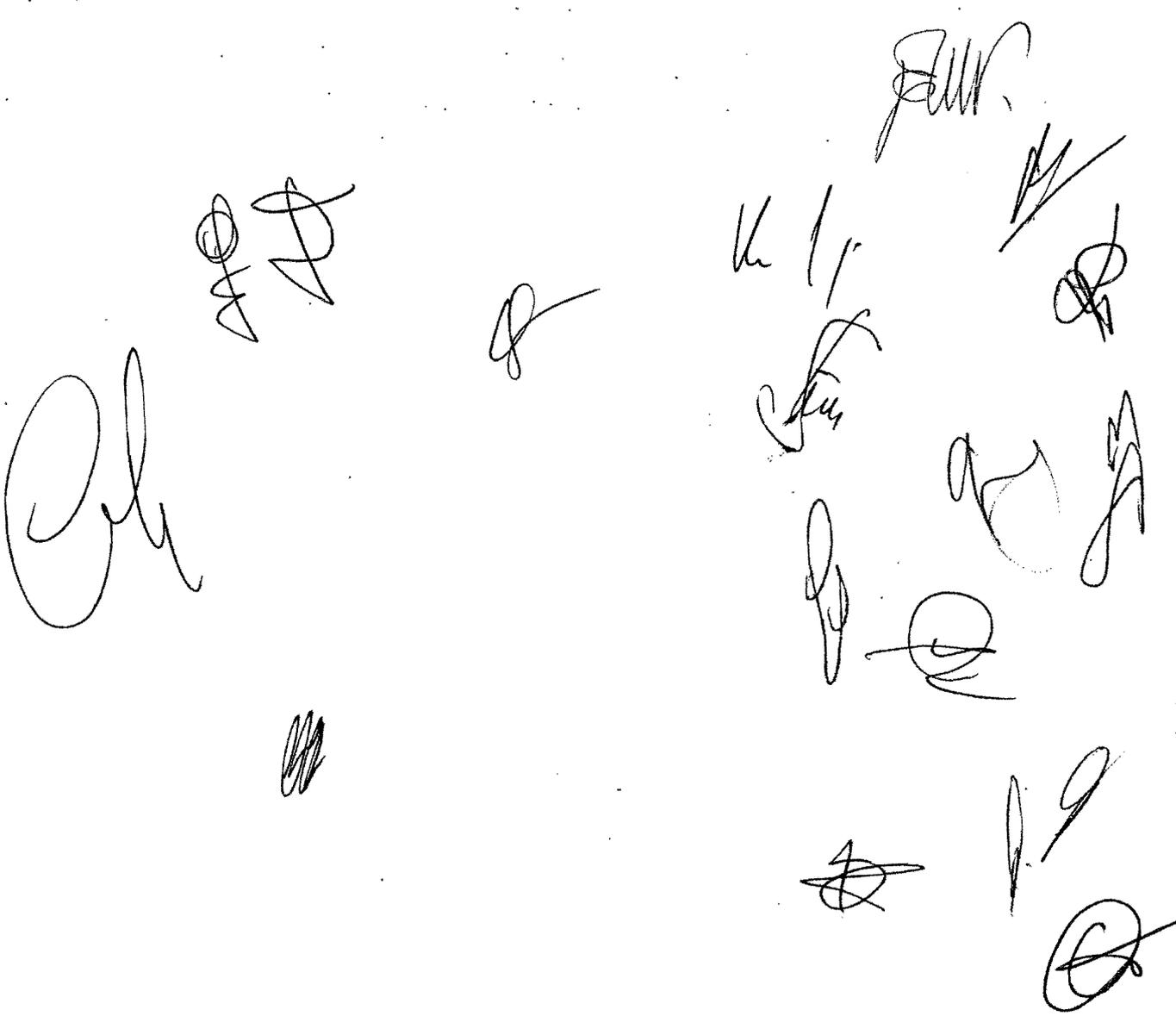
c) I comportamenti di cui ai comma a) e b) del presente punto 3 non saranno applicati nei confronti di quegli Istituti che coprissero servizi scoperti da lavoratore in sciopero che rispettano i suddetti comma citati a) e b).

4. Dirigenti sindacali (Componenti di organismi del Sindacato)

- a) Ciascuna Organizzazione Sindacale farà pervenire agli Istituti copia del proprio statuto, da cui risulta la composizione dei propri organismi per la parte di interesse per la Vigilanza Privata.
- b) I permessi per i dirigenti di cui al presente punto 4 di norma saranno richiesti dalla Organizzazione Sindacale. 

Con la presente lettera di intenti, le Organizzazioni Sindacali di categoria ritengono soddisfatti i delicati problemi del settore.

Le OO. SS. auspicano che gli Istituti di Vigilanza di Milano e Provincia, da parte loro, instaurino relazioni sindacali coerenti con l'evoluzione strutturale economica e normativa del settore della Vigilanza.



Allegato 3 : Mondialpol

Alla Mondialpol ed alla Battistolli srl, rimane il sistema del 5 + 2 con i relativi accordi, con eccezione del personale assunto con il sistema 6+1 con i relativi accordi.

Allegato 4 : Sistema 5 + 1

In via eccezionale il sistema 5 + 1 continuerà ad essere applicato negli Istituti presenti alla data odierna nel territorio di Milano e provincia qui di seguito elencati:

- Istituto di Vigilanza Corpo Vigili dell'Ordine.

Tale deroga riguarda Istituti strutturalmente organizzati da tempo con il suddetto sistema 5 + 1 che aderiscono ed applicano integralmente il Contratto Integrativo Provinciale.

I relativi permessi maturati e non goduti saranno retribuiti con la maggiorazione del 25% dalla retribuzione di cui all'art.92 del vigente CCNL.

VERBALE DI ACCORDO

In data 27 giugno 2000, presso la sede AssVigilanza in Milano – Via Calatafimi n° 9 -, si sono incontrati gli Istituti di Vigilanza, l'AssVigilanza e le Organizzazioni Sindacali Territoriali in elenco:

- IVRI S.p.A. (rappresentata dal dott. Andrea MONTI);
- TELECONTROLLO S.r.l. (rappresentata dal sig. Marco GALLIANI);
- VCM S.p.A. (rappresentata dal sig. Claudio TEDESCO);
- MONDIALPOL MILANO S.p.A. (rappresentata dal sig. Luigi RUGGIERO);
- ASSVIGILANZA (rappresentata dall'avv. Claudio MORO);
- FILCAMS-CGIL MILANO (rappresentata dal Segretario Generale Santino PIZZAMIGLIO);
- FISASCAT-CISL MILANO (rappresentata dal Segretario Generale Gilberto MANGONE);
- UILTuCS-UIL MILANO (rappresentata dal Segretario Generale Giovanni GAZZO).

Premesso che le parti:

- vogliono rafforzare le relazioni sindacali;
- evitare l'insorgenza di contenziosi in materia di permessi sindacali;
- assumere comportamenti coerenti con lo spirito, le regole e le norme in materia di permessi ed assemblee;
- chiarire i contenuti in materia d'autoregolamentazione del diritto di sciopero.

Tanto premesso e visto il combinato disposto dell'accordo sulle rappresentanze sindacali unitarie, di cui allegato A del vigente CCNL, nonché dell'art. 12 del CCNL e del Contratto Integrativo-Provinciale in essere per la provincia di Milano, le parti convengono sulle norme sotto determinate.

1. Gli effetti del presente accordo, fatto salvo per quelli applicabili in data diversa, decorrono con il 1^a luglio 2000.
2. Dal 1^a luglio 2000 si darà integrale applicazione a quanto previsto, in materia di rappresentanze sindacali unitarie, dal combinato disposto del CCNL e C.I.P. vigenti.
3. Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo riconoscono corretto il numero dei dirigenti eletti o nominati, alla data del 31 maggio 2000, nei Consigli o Comitati Direttivi Nazionali e periferici. Le stesse, sono impegnate a non incrementare il numero sino alla naturale data dei mandati congressuali.

I permessi per le attività e le riunioni di tali Organismi saranno riconosciuti, se richiesti, a firma delle rispettive Segreterie: Filcams-Cgil-Fisascat-Cisl- Uiltucs-Uil di Milano. Le parti, in occasione del prossimo Congresso delle singole Organizzazioni, s'impegnano ad incontrarsi per meglio definire la materia.

4. Il diritto d'assemblea sarà esercitato nel rispetto di quanto previsto dal CCNL e C.I.P. vigenti; ovvero saranno, di norma, convocate nelle ore immediatamente precedenti o successive il normale orario di lavoro. In tal caso, in ragione del disagio, ai lavoratori che parteciperanno alle assemblee spetteranno, in aggiunta alla normale retribuzione, le ore d'effettiva partecipazione maggiorate del 25%. Sarà cura delle RSU, o delle OO.SS., raccogliere e consegnare all'azienda le firme dei partecipanti alle assemblee. Tal elenco di firme sarà utile ai fini della retribuzione delle ore d'assemblea.
5. Per esigenze inalienabili della RSU o delle OO.SS. firmatarie del presente accordo, le assemblee dei lavoratori potranno essere convocate durante l'orario di lavoro; ciò con un preavviso di sette giorni di calendario. Gli Istituti di Vigilanza potranno, a loro volta, nei cinque giorni di calendario antecedenti chiedere un confronto, alle Segreterie firmatarie, inerente agli orari ed alle modalità assembleari comunicate dalla singola RSU o dalle OO.SS. territoriali.

6. Le parti s'incontreranno entro il mese di settembre per affrontare le materie: diritto di sciopero, l'autoregolamentazione, il preavviso e servizi minimi garantiti.
7. Sono riconosciuti, a ciascuna delle Segreterie firmatarie del presente verbale, permessi sindacali retribuiti pari, in ragione d'anno, al numero delle ore annuali lavorate in regime delle turnazioni in essere nelle singole aziende. Tali permessi retribuiti, sono messi a disposizione delle Segreterie firmatarie del presente accordo le quali, singolarmente, indicheranno, entro il 30 giugno 2000, all'Istituto interessato il nominativo del dipendente che li utilizzerà. Le OO.SS stesse, dovranno fare identica comunicazione ad AssVigilanza. Ogni variazione dovrà essere comunicata con un preavviso di 30 giorni.
8. Gli Istituti firmatari del presente accordo, trimestralmente, invieranno il resoconto dei permessi sindacali di cui ai punti due, tre e sette.
9. Il presente accordo annulla e sostituisce ogni precedente accordo riguardante le materie qui trattate; ciò a qualunque livello sottoscritto e/o cui si abbia aderito ed ogni uso e/o consuetudine e, in ogni modo, in essere alla data del 30 giugno 2000.
10. I contenuti del presente accordo, visto il suo limite territoriale ed il numero d'Istituti di Vigilanza coinvolti, non costituiscono precedente o intralcio al possibile rinnovo del CCNL in discussione.
11. Il presente accordo scadrà il 31.12.2001 e s'intenderà rinnovato, di anno in anno, qualora non sia disdetto da una delle parti a mezzo di lettera raccomandata da inviarsi almeno tre mesi prima della data della sua scadenza. In tal caso riprenderebbero a vigere accordi, usi e consuetudini in essere fino al 30 giugno 2000.

Per gli Istituti di Vigilanza e AssVigilanza

IVRI S.p.A. (dott. Andrea Monti) _____

TELECONTROLLO (sig. Marco Galliani) _____

VCM S.p.A. (sig. Claudio Tedesco) _____

MONDIALPOL (sig. Luigi Ruggiero) _____

ASSVIGILANZA (avv. Claudio Moro) _____

Per le OO.SS.

FILCAMS-CGIL MILANO (Seg. Gen. Santino Pizzamiglio)

Vig. Gian Carlo Quarto

HB *[Signature]*

FISASCAT-CISL MILANO (Seg. Gen. Gilberto Mangone)

Ugo Patrucco

Presidente

UILTuCS-UIL MILANO (Seg. Gen. Giovanni Gazzo)

[Signature]

Panni Gerardo, via Colonnato

[Signature]

HB *[Signature]*

L. N. [Signature]

Segretario Generale

Aldo Rodilasso

Segretario Regionale

[Signature]