

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PROVINCIALE PER I DIPENDENTI DI ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA PROVINCIA DI MODENA

Il giorno 9 GIUGNO 2009, a Modena

tra

le Associazioni Datoriali:

- FEDERVIGILANZA rappresentata da Dr. Pacitti Luca;
- ASSIV rappresentata dall'Avv. Pollicelli Giovanni;
- Ass. Federlavoro rappresentata dal Signor Monzani Alessandro

gli Istituti di Vigilanza Privata:

- COOPSERVICE, nelle Persone di Pacitti Luca;
- NUOVA EMILPOL Srl, nella Persona del Sig. Beneventi Faustino, associata alla UNIONE INDUSTRIALI di Modena;
- Ist. di Vigilanza COLLI, nella Persona dell'Avv. Pollicelli Giovanni;
- Ist. Provinciale Modenese di Vigilanza Notturna Diurna e Campestre, nella Persona della Sig.ra Soro M.Grazia ;
- IVRI SPA nella Persona di Fornasari Maurizio;
- BATTISTOLLI C.S. nella Persona di Galvan Matteo

e le Organizzazioni Sindacali:

- FILCAMS CGIL rappresentata da Ferrari Stefania;
- FISASCAT CISL rappresentata da Castiglioni Elmina;
- UILTuCS UIL rappresentata da Tollari Lorenzo;

unitamente alle Rappresentanze Aziendali dei Lavoratori

si è stipulato

in applicazione di quanto previsto dal CCNL di Settore, il presente Contratto Integrativo Provinciale
per i Dipendenti dagli Istituti di Vigilanza Privata,

The bottom section of the document contains numerous handwritten signatures in blue ink. On the left side, there are several large, stylized signatures. On the right side, there is a vertical column of signatures, including one that appears to be 'Angela Quaglioni'. The signatures are scattered across the bottom half of the page, indicating the presence of multiple representatives from the various organizations mentioned in the text above.

1 .Le Parti Sociali si danno atto della assoluta necessità ed opportunità di una equiparazione nei trattamenti economico e normativo per tutti i Lavoratori della Vigilanza Privata operanti nella Provincia di Modena.

Infatti le eventuali differenziazioni finirebbero per produrre effetti, oltre che per i singoli Lavoratori, anche sui costi delle singole Aziende, favorendo una pericolosa ed anomala concorrenza che, non svolgendosi sul piano tecnico operativo e professionale provocherebbe conseguenze negative per il Settore tutto, per l'occupazione e la sicurezza dei lavoratori.

2.Le Parti auspicano altresì che partecipino alla sottoscrizione del presente Accordo anche altre aziende operanti nel territorio della Provincia di Modena e si impegnano a segnalare la grave e delicata anomalia consistente nella eventuale mancanza di adesione e/o di applicazione del presente Accordo da parte degli Istituti di Vigilanza ed Organizzazioni di sicurezza in genere, qui assenti.

In questo ambito, assume un ruolo strategico il livello delle relazioni Sindacali, volte al raggiungimento del positivo e propositivo governo del Settore da parte dei suoi protagonisti: Istituti di Vigilanza, Lavoratori in essi impiegati, Organizzazioni sindacali e R.S.A..

Per questo motivo, nell'ambito della parte normativa, le Parti hanno inteso dare particolare rilievo alla attivazione di strumenti di "governo del settore" che provenga dai protagonisti dello stesso; Aziende, Lavoratori e Sindacato.

3.Il presente Contratto ed i relativi Allegati, costituisce un complesso normativo unitario ed inscindibile che per le materie trattate sostituisce ogni precedente Accordo Integrativo, uso o consuetudine, anche locale ed è pacificamente considerato dalle Parti sottoscriventi come disciplinante, in modo unitario, e globalmente di miglior favore il rapporto di lavoro per tutti i Dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata della Provincia di Modena o che operano nella stessa Provincia.

4.Le Parti si danno reciprocamente atto delle difficoltà del settore derivanti anche da carenze legislative.

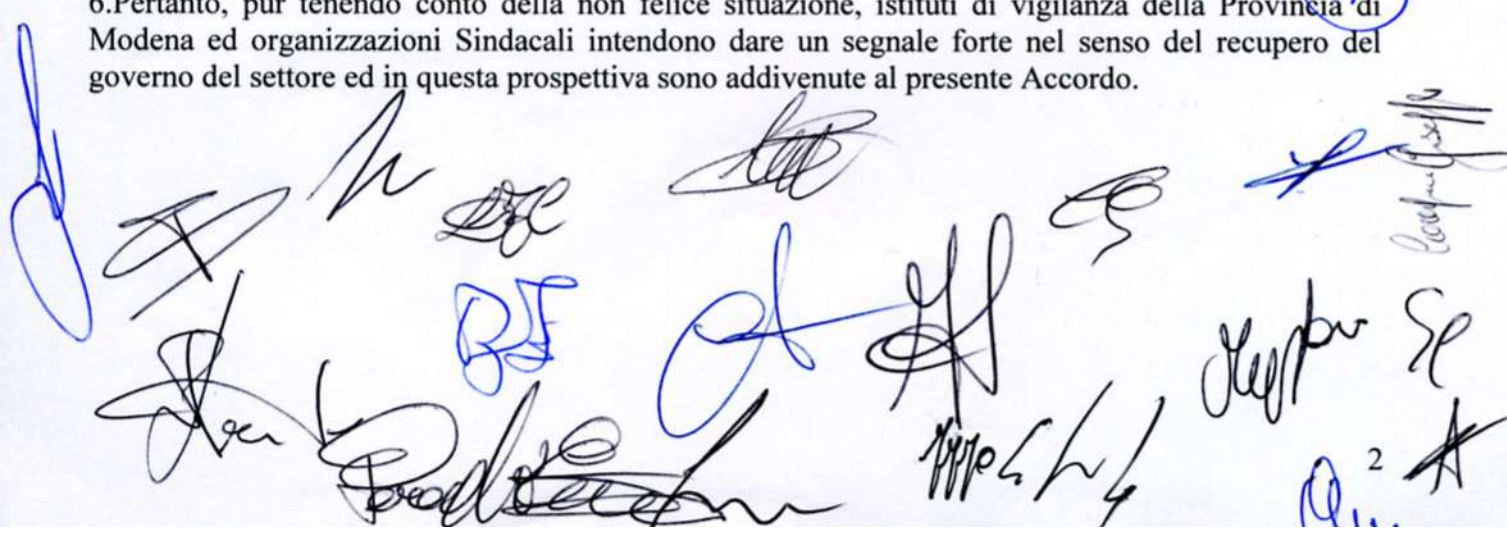
5.Rispetto a tale situazione, le Parti Sociali intendono reagire puntando, di comune intesa, sulla qualità del servizio svolto in favore dell'utenza e sulla professionalità degli Operatori della sicurezza, anche rispetto alla eventuale introduzione di tecnologie che coinvolgono professionalità e competenze nuove.

Sulle scorta di tale realtà le Parti intendono responsabilmente farsi carico di una crescita operativa del Settore.

Il presente Accordo Provinciale si considera come essenziale strumento di crescita e di sviluppo della qualità del servizio e della sicurezza per i Lavoratori.

6.Pertanto, pur tenendo conto della non felice situazione, istituti di vigilanza della Provincia di Modena ed organizzazioni Sindacali intendono dare un segnale forte nel senso del recupero del governo del settore ed in questa prospettiva sono avvenute al presente Accordo.

Angela Augeri



CAPITOLO I

RELAZIONI SINDACALI

Le parti, anche in relazione alle particolari caratteristiche del settore, intendono perseguire una maggiore qualificazione e sviluppo delle relazioni sindacali, a livello territoriale, a tale scopo, gli istituti si impegnano a fornire, su richiesta, alle OO.SS. e alle RSA/RSU tutte le informazioni di cui ad art. 3 vigente C.C.N.L.

Gli Istituti forniranno, normalmente entro il I° trimestre di ogni anno, alle R.S.A. e alle OO.SS. territoriali informazioni sull'andamento del settore, con particolare riferimento a:

- a) Aspetti generali in merito alla situazione del mercato e ad eventuali modifiche legislative che possono comportare riflessi nell'ambito del settore;
- b) prospettive di sviluppo dei singoli Istituti nel territorio;
- c) situazione occupazionale e numero delle richieste di decreti giacenti presso la pubblica autorità e inevasi
- d) situazione degli organici con particolare riferimento ad eventuali problematiche per l'utilizzo e la gestione del part-time.

Le parti individuano, nelle relazioni sindacali, la sede naturale e privilegiata ove discutere e promuovere la risoluzione delle problematiche inerenti organizzazione del lavoro, turni di servizio e nastri orari, modalità di esecuzione dei servizi, applicazione legge 626/94, si ritiene di costituire quale strumento utile a tale obiettivo una Commissione di Settore Provinciale.

DIRITTI SINDACALI

Gli Istituti di Vigilanza sono disponibili a studiare dei meccanismi che rendano il più possibile semplice l'esercizio del diritto di assemblea, compatibilmente con le esigenze di servizio e di presenza. In sede aziendale verrà gestito il problema della partecipazione dei lavoratori alla assemblea in relazione al dovere di presenza sul lavoro e al diritto di partecipazione.

Verranno retribuite nei limiti previsti dal CCNL le ore di assemblea unitarie o di singola organizzazione per quei lavoratori presenti all'assemblea ma fuori dal proprio orario di lavoro purchè abbiano firmato il foglio di presenza convalidato dalle OO.SS. provinciali.

COMMISSIONE DI SETTORE PROVINCIALE

ART.1 - OGGETTO E FUNZIONI

Le Parti intendono costituire una Commissione di settore Provinciale.

Qualora l'Ente Bilaterale di settore regionale EBIVER, assumesse compiti analoghi a quelli qui di seguito assegnati alla Commissione, le Parti si riuniranno per armonizzare quanto concordato in materia con gli accordi regionali relativi.

I compiti di tale Commissione di settore provinciale sono i seguenti:

- Prendere atto ed analizzare le tematiche istituzionali che riguardano il Settore della Vigilanza Privata, sia a livello legislativo che regolamentare, sia da parte delle Autorità Nazionali, sia di quelle Locali.

Angela Cugola

Cugola

Riguardo a detto profilo, sarà compito della Commissione di Settore Provinciale proporre istanze e soluzioni, possibilmente comuni fra le Parti sociali.

- Prendere atto ed analizzare le problematiche della sicurezza, sia nell'ottica della recente Legislazione conseguente al Decreto Legge 81/2008 e successive modifiche ed aggiornamenti, sia riguardo all'aspetto tecnico operativo della sicurezza del lavoratore, anche con specifico riferimento al già siglato Accordo Nazionale del 17/04/1997.

Compito principale della Commissione sarà quello di proporre e valutare istanze e soluzioni volte ad un reale e sostanziale miglioramento delle condizioni di sicurezza sul lavoro.

- Prendere atto ed analizzare le problematiche connesse alla qualità del servizio svolto dai Lavoratori degli Istituti di Vigilanza Privata della Provincia, nel proposito di migliorare la resa operativa del servizio, non fine a sé stesso, ma connesso ad una utilità sociale riconosciuta ed imposta dalla Legge.

Tale aspetto non andrà disgiunto da quello della sicurezza di cui al precedente punto.

- Prendere atto ed analizzare ogni aspetto connesso alle prospettive di sviluppo del settore in genere e dell'occupazione in particolare, tenendo nel debito conto sia l'attuale tecnologia a disposizione, sia la eventuale introduzione di nuove metodologie, con riferimento anche a quanto previsto dal CCNL di Settore vigente.

- Verificare l'applicazione delle prescrizioni vigenti emanate dalle competenti Autorità, segnalandone eventuali violazioni che creano rischi per la sicurezza dei lavoratori.

Questo aspetto non va disgiunto da quello della professionalità e della formazione dei Lavoratori interessati da tali eventuali innovazioni.

- Prendere atto ed analizzare le evoluzioni od involuzioni del settore della Vigilanza Privata in Provincia, alcune delle quali già in atto, e proporre correttivi o soluzioni sia ad uso delle Parti sociali stesse, sia delle Autorità preposte.

PER RENDERE POSSIBILE L'ATTUAZIONE DI QUANTO QUI PROGRAMMATO E CONVENUTO SI CONVIENE QUANTO SEGUE.

ART.2 - NORME PROCEDURALI

1.La Commissione del Settore Provinciale si riunirà, di norma, almeno con cadenza semestrale, salvo opportunità o necessità particolari.

2.La Segreteria è insediata presso una Sede delle OO.SS. ed un Loro Funzionario pro tempore, indicato dalle stesse OO.SS., fungerà da Segretario della Commissione.

3.Di ogni riunione dovrà essere steso processo verbale che resterà depositato presso la Segreteria della Commissione ed utilizzato unanimemente dalla Commissione nei modi ritenuti più opportuni.

4.La Segreteria della Commissione è tenuta a comunicare ai Membri della stessa la data e l'ordine del giorno delle riunioni semestrali periodiche e quelli delle riunioni straordinarie.

5.La Commissione del Settore Provinciale è composta da 12 componenti, 6 per la Parte Sindacale e 6 per la Parte Datoriale, più eventuali Rappresentanti delle Istituzioni quali Prefettura, Questura, Ispettorato del Lavoro, ecc.

Angela Angelini

[Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

I Componenti dovranno essere nominati entro 30 giorni dalla firma del presente Accordo, a mezzo lettera raccomandata da inviarsi alla Segreteria della Commissione.

6.1 componenti la Commissione godono di pari dignità e le delibere debbono essere adottate alla unanimità e vedere la presenza, alle riunioni, di una maggioranza qualificata, pari almeno ai 2/3 dei Componenti la Commissione stessa.

7. In occasione della riunione semestrale gli Istituti di Vigilanza della Provincia e le OO.SS. metteranno a disposizione della Commissione tutti i dati ed i fatti rilevanti riguardanti gli argomenti di competenza della Stessa e sopra specificati.

CAPITOLO II

FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

Le parti sottolineano la necessità di demandare gli aspetti relativi a formazione ed aggiornamento del personale ad accordi a livello nazionale o locale tra imprenditori e O.O.S.S., individuando negli Enti Bilaterali, di cui ad art. 6 C.C.N.L., lo strumento privilegiato attraverso il quale dare concreta attuazione alla promozione ed alla gestione di ogni iniziativa in materia di formazione e riqualificazione del personale.

Le Parti, in attesa di una disciplina regionale sul tema, ritengono necessario assegnare tali compiti alla Commissione di Settore Provinciale di cui al Capitolo precedente.

La Commissione di Settore Provinciale, ai fini della formazione e riqualificazione professionale dei Lavoratori, svolgerà i seguenti compiti:

- predisporre proposte in materia di organizzazione dei corsi, tenendo conto degli orari e dei tempi di attuazione dei corsi stessi;
- proposte in ordine alle figure destinatarie della formazione e selezione;
- proposte in materia di argomenti e materie di studio da trattarsi nei corsi organizzati dai singoli Istituti, che, almeno in occasione delle riunioni ordinarie semestrali, saranno tenuti a rendere edotta la Commissione sulle iniziative e sui corsi organizzati ed attuati, fornendo altresì notizie sui programmi, Docenti e sussidi didattici;
- disamina e proposta del materiale didattico;
- pareri generali e specifici sul tema della formazione professionale, anche con riguardo alla concreta attuazione dei programmi di formazione e riqualificazione professionale;
- intervenire presso le Autorità competenti in presenza di eventi che abbiano riflessi rispetto alle materie collegate alla formazione professionale;

Si stabilisce inoltre che entro il 30 Settembre di ogni anno, su richiesta di una delle Parti, fino a scadenza del presente Accordo, tutti gli Istituti di Vigilanza operanti nella Provincia di Modena forniranno alla Commissione una relazione contenente informazioni in ordine alla attività formativa svolta, il numero dei Dipendenti coinvolti, le figure professionali interessate, i Docenti ed i sussidi didattici utilizzati.

Sulla base di questa prima acquisizione di dati, la Commissione di settore Provinciale elaborerà entro la fine di ogni anno, a partire da quello corrente:

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with dates like '11/12/11' and '12/11/11'.

Angelo Quagli
Lillo
12/11/11

a) una relazione consuntiva sulla formazione svolta da tutti gli Istituti operanti nella Provincia di Modena;

b) una relazione programmatica sulla formazione da svolgere per il futuro da tutti gli Istituti operanti nella Provincia di Modena.

CONTENUTO DEI CORSI PROFESSIONALI DI FORMAZIONE

A titolo indicativo, sin da ora. le Parti, con riserva di ulteriormente approfondire, delimitare e liberamente specificare, convengono che i corsi professionali dovranno vertere almeno sulle seguenti materie:

1. Testo Unico delle Leggi di Pubblica Sicurezza (R.D. 773/31, Titolo IV artt. 133 -140 e relativo Regolamento di attuazione R.D. 635/40);

2. Codice penale;

3. Codice di procedura penale;

4. tecniche di osservazione;

5. tecnologie applicate alla vigilanza;

6. Legislazione del lavoro;

7. Contratti di lavoro;

8. conoscenza teorica delle armi;

9. utilizzo pratico delle armi;

10. conoscenza teorica dei mezzi in dotazione;

11. utilizzo pratico dei mezzi in dotazione;

12. norme comportamentali;

13. conoscenza delle diverse tipologie di servizi.

Le Parti convengono inoltre quanto segue:

con riferimento alla formazione professionale obbligatoriamente prescritta dagli Enti preposti (Questura) per i Lavoratori occupati da oltre 24 mesi con mansione di Guardia Particolare Giurata, si determina nel numero di 14 ore, di formazione teorica pratica, il pacchetto minimo di ore, delle quali 7 di formazione teorica e 7 di formazione pratica.

Una diversa distribuzione tra le ore di formazione pratica e teorica potrà essere determinata in base alle diverse esigenze formative che potranno presentarsi a livello aziendale.

In questo caso, per singolo Istituto, si fornirà relativa informazione preventiva alle OO.SS. provinciali e, ove presenti, alle RSA/RSU.

La partecipazione alle ore di formazione professionale di cui sopra darà vita a favore del Lavoratore partecipante, alla erogazione di un gettone di presenza o alla retribuzione delle ore di formazione.

Angela Ruggeri

Nel caso si opti per la erogazione del gettone di presenza, la sua entità verrà concordata annualmente tra le Parti a livello aziendale; per determinare il valore del gettone di presenza in erogazione per l'anno 2010, le Parti si incontreranno, a livello di singolo Istituto, entro il 31/12/2010.

All'interno della formazione a favore di Lavoratori assunti con CFL, con contratto di Apprendistato, o altra formazione diversa da quella prevista ai commi precedenti, gli Istituti si impegnano a prevedere un modulo formativo della durata di 4 ore riguardante il CCNL e i diritti e i doveri dei Lavoratori la cui docenza dovrà essere assegnata, a rotazione, a formatori espressi dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

CAPITOLO III

DISCIPLINA DEL LAVORO

ART.1 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Premesso

che il Questore, a norma del combinato disposto degli Art. 4 R.D.L. 26.09.1935 nr. 1952 e Art. 4 R.D.L. n. 2144 del 12.11.1936, ha un autonomo potere disciplinare sulle guardie particolari giurate, che si concreta nella facoltà di sospenderle dal servizio, in caso di inosservanza agli obblighi fissati e trova la sua causa nell'interesse pubblico;

che, in capo al Titolare d'Impresa spetta invece un potere disciplinare che trova causa e funzione nell'organizzazione del lavoro ed è disciplinato oltre che dal combinato disposto art. 2106 C.C. e Art. 72 Legge 300/70, dal vigente Contratto Collettivo di categoria;

tanto premesso

le Parti, pur ribadendo quindi la diversa funzione ed autonomia dei due poteri disciplinari, si danno atto che in alcune occasioni la sanzione disciplinare della sospensione dei titoli di Polizia applicata dal Questore per inosservanza agli obblighi da Lui fissati per il servizio, viene a sommarsi alla sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione eventualmente comminata dall'Imprenditore per gli stessi fatti, con evidenti disagi ulteriori per il Lavoratore.

Le Parti si impegnano, sentito anche nel merito l'eventuale parere tecnico del Sig. Questore, ad individuare una procedura di comminazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione di cui all'Art. 58 C.C.N.L. tale da consentire al lavoratore di scontare la medesima contestualmente all'eventuale adozione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio emessa dal Questore per gli stessi fatti.

ART.2 - FERIE

Nell'ambito dell'incontro annuale relativo alle informazioni che verranno fornite dagli Istituti al C.d.A. verrà comunicato il calendario ferie per l'anno in corso, che dovrà tenere conto, per quanto possibile, della opportunità di far godere 15 giorni continuativi ad ogni dipendente nel periodo compreso tra il 15/6 e il 30/9.

Aurelio Guagni

[Signature]

[Signature]

[Multiple signatures]

ART.3 - INQUADRAMENTO

Gli Istituti di Vigilanza sono disponibili a costituire una commissione di studio finalizzata ad individuare particolari figure professionali che, eventualmente non previste dal CCNL, meritino una più specificata collocazione nella scala dei livelli di inquadramento prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Tale commissione sarà attivata entro il 31/12/2010.

ART.4 - PARI OPPORTUNITA' E AZIONI POSITIVE

Al fine di poter verificare la situazione relativa alla occupazione femminile l'azienda fornirà annualmente al C.d.A. i dati relativamente alla presenza femminile nei vari ruoli, diversificando il dato dell'assunzione a termine rispetto a quella a tempo indeterminato.

Gli Istituti valuteranno, nell'ambito di incontri a ciò finalizzati, le proposte che verranno elaborate dal C.d.A. tenuto conto delle specificità del settore legate al dato occupazionale nell'ambito dei rapporti con la pubblica autorità.

ART.5 - ORGANICI E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le aziende si dichiarano disponibili ad incontrare le OO.SS. aziendali e provinciali ogni volta che una delle parti ne ravvisi la necessità, al fine di esaminare e concordare l'organico in relazione ai servizi richiesti; ciò allo scopo di tendere ad un costante superamento della richiesta di effettuazione di ore straordinarie e spostamento del giorno di riposo per esigenze di servizio.

Per tendere ad un Miglioramento dell'organico ed organizzazione del lavoro, rappresentanti sindacali e direzione aziendale vaglieranno ogni possibile ipotesi venga formulata e che sia finalizzata a tale obiettivo.

In caso di turni in orario ordinario spezzati il servizio non dovrà di norma essere inferiore alle ore 1,30 minuti (salvo i contratti in essere alla firma dell' accordo sottoscritto in data 18/05/1989) ed in ogni caso la G.P.G. non dovrà essere impiegata di norma più di due volte nell'arco dell'intera giornata lavorativa.

In questo caso, per il turno di servizio inferiore alle ore 1,30 minuti, il lavoratore sarà retribuito comunque per tale durata.

Al fine di garantire un periodo di riposo accettabile nell'ambito delle condizioni di maggiore sicurezza sul lavoro, gli Istituti si impegnano nella programmazione dei turni affinché tra un turno ordinario di servizio ed un altro vi sia un intervallo di tempo per il recupero psico-fisico.

ART.6 - TUTELA DELLA SALUTE

Al fine di tutelare l'integrità psico-fisica del lavoratore gli Istituti di Vigilanza e le OO.SS. richiederanno congiuntamente un incontro con il servizio di medicina del lavoro dell'USL n. 16, al fine di individuare gli opportuni interventi mirati a prevenire e a salvaguardare le condizioni psico-fisiche dei lavoratori.

Gli eventuali costi relativi agli interventi di cui sopra sono a carico degli Istituti.

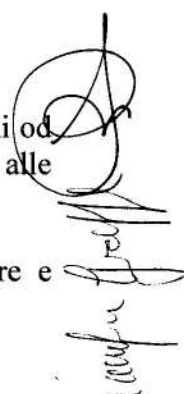
ART.7 - ESERCITAZIONI DI TIRO

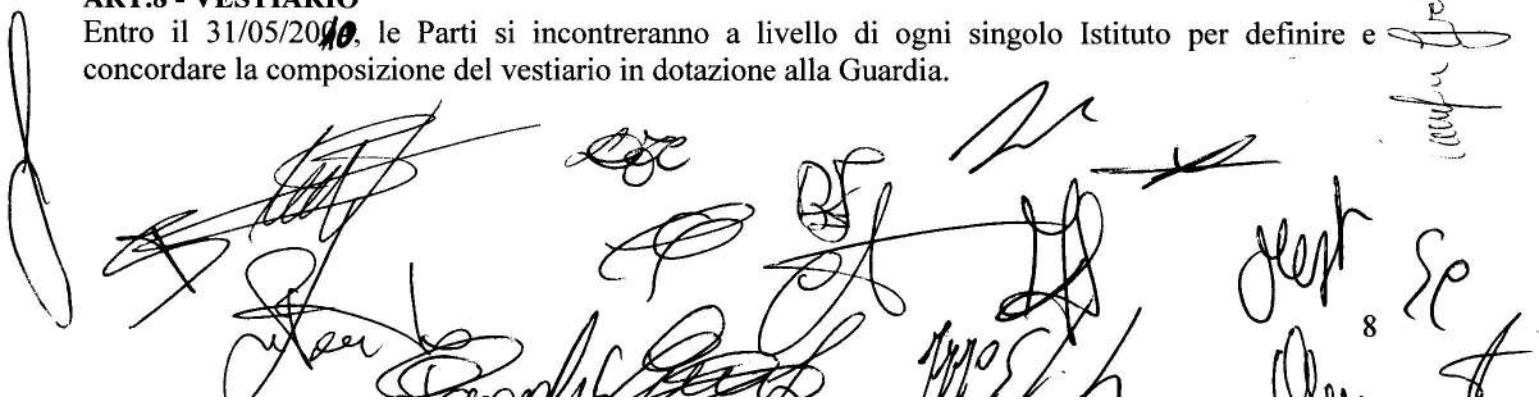
Per le esercitazioni di tiro a segno con la propria arma necessarie per il rinnovo del porto d'armi od effettuate in relazione alle vigenti prescrizioni questurili i costi relativi alla pedana di tiro ed alle munizioni, resteranno a totale carico dell'azienda.

ART.8 - VESTIARIO

Entro il 31/05/2010, le Parti si incontreranno a livello di ogni singolo Istituto per definire e concordare la composizione del vestiario in dotazione alla Guardia.

Angela Angelini





CAPITOLO IV

ORARIO DI LAVORO

ART.1 - ORARIO DI LAVORO

Premesso che:

- con Decreto Legge n.112 del 25 giugno 2008, convertito, con modificazioni, nella legge n.133/2008, sono stati esclusi dal campo di applicazione del decreto legge n.66/2003 gli addetti ai servizi di vigilanza privata;
- per il periodo precedente a tale provvedimento, vista anche la richiesta delle associazioni datoriali e delle OO.SS. Fisascat Cisl, Uiltucs Uil e Filcams Cgil, firmatari del CCNL di categoria, il Ministero degli interni, di concerto con i Ministri del Lavoro e delle Politiche Sociali, della Salute, dell'Economia e delle Finanze e per la Gestione Pubblica, ha emanato il decreto Interministeriale in data 27.04.2006, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 dell'11.05.2006, avente ad oggetto "Deroghe alle disposizioni del Decreto Legislativo dell'8 aprile 2003 n. 66 in tema di organizzazione e gestione del lavoro e delle politiche per le Guardie Particolari Giurate" che prevede l'esclusione della normativa di cui al DL 66/2003 per le tipologie di servizi ivi indicate.
- Il CCNL sottoscritto in data 6 dicembre 2006 presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, in attuazione della delega di cui al sopra citato Decreto Interministeriale, ha disciplinato in maniera unitaria per i servizi di vigilanza, anche per quanto riguarda il lavoro notturno (art.71 CCNL) i limiti della prestazione lavorativa giornaliera e su base annua, quest'ultima da calcolarsi con riferimento ad eventuali prestazioni rese ai sensi degli artt. 81/82 del CCNL.
- Anche per il periodo antecedente al decreto 112/2008 gli artt. 71 (orario lavoro), 72 (riposo giornaliero), 73 (riposo settimanale), 74 (pause), 75 (ciclo continuo), 76 (sistema 5 + 1), 77 (sistema 6 + 1), 78 (flessibilità), 79 (straordinario), 80 (informazioni sul lavoro straordinario), 81 (banca delle ore), 82 (permessi non fruiti) del CCNL si applicano ai lavoratori impiegati continuativamente in servizi di vigilanza ivi compresi quelli notturni.

Tanto premesso le Parti con la sottoscrizione del presente accordo intendono dare concreta attuazione a livello provinciale alle deleghe di cui al CCNL previste dagli artt. 72 (riposo giornaliero), 74 (pause) e 81 (banca ore).

Le Parti ribadiscono la coerenza e la continuità del presente impianto contrattuale normativo, per la parte che disciplina l'organizzazione dell'orario di lavoro, con quanto già posto in essere a livello di prassi per il periodo dal 1° gennaio 2005 alla data di sottoscrizione del presente accordo, da parte degli istituti firmatari.

Qualora il futuro CCNL contenga variazioni della materia relativa alla organizzazione dell'orario di lavoro che incidano su quanto previsto dal presente accordo le Parti si impegnano ad incontrarsi per armonizzarlo.

A richiesta di una delle Parti potranno tenersi incontri congiunti per verificare la concreta applicazione della parte normativa inerente l'orario di lavoro.

ART.2 - RIPOSO GIORNALIERO

In attuazione di quanto previsto dall'art. 72 del CCNL, qualora si manifesti la necessità, per contingenti e particolari esigenze, di ridurre il periodo di riposo giornaliero di una gpg al fine di non

Denise Dugali

[Signature]

[Signature]

[Multiple signatures and initials at the bottom of the page]

esporre i beni pubblici e privati oggetto di vigilanza a gravi rischi, si conviene che il recupero delle ore non godute anche al fine di permettere ai lavoratori interessati di godere di un maggior lasso di tempo per effettuare l'eventuale recupero e consentire all'azienda di consuntivare le eventuali competenze, dovrà avvenire entro il mese successivo a quello di mancata fruizione. Successivamente, a richiesta delle OO.SS., gli istituti esplicheranno le particolari esigenze che hanno portato all'applicazione del presente paragrafo.

ART. 3 – BANCA ORE E ORARIO DI LAVORO SU BASE ANNUA

Premesso che:

- stante la tipologia dei servizi resi e la specificità della figura professionale della guardia particolare giurata, il settore non può fare ricorso a prestazioni di operatori occasionali, dovendo la gpg essere munita di titolo abilitante (con la conseguenza che tra la sua individuazione ed il suo utilizzo esiste un tempo tecnico rilevante) e essere dotato di capacità professionali acquisite attraverso strumenti formativi teorico pratici complessi;
- tenuto conto della esigenza di non esporre i beni pubblici e privati oggetto di vigilanza a gravi rischi, la gestione del personale deve essere modulabile e flessibile per poter fronteggiare la variabilità delle richieste, spesso legate a fenomeni contingenti ed imprevedibili.

Tanto premesso visto il Decreto Interministeriale 27 aprile 2006 ed il successivo decreto legge 112/2008, convertito, con modificazioni, nella legge 133/2008, le Parti individuano per la Provincia di Modena in 500 ore il monte ore su base annua di prestazione massima eseguibile in regime di banca ore (artt. 81 e 82 CCNL) da intendersi aggiuntivo rispetto al limite di prestazione annua di cui agli artt. 71 lettera b) e 79 del vigente CCNL.

Fermo restando la volontarietà per il lavoratore di prestare attività lavorativa in regime di banca ore, tali prestazioni, qualora il lavoratore non richieda di usufruire in tutto o in parte dei permessi compensativi accumulati e/o l'azienda non sia in grado di consentirne il godimento per comprovate esigenze di servizio, saranno retribuite nel mese successivo a quello di svolgimento, con la corresponsione della quota oraria della normale retribuzione di cui ad art. 105 CCNL oltre alla maggiorazione onnicomprensiva del 30% anche a titolo risarcitorio.

Il datore di lavoro dovrà evidenziare nel cedolino paga mensile il numero di ore di straordinario e/o banca ore effettuate nel mese di competenza.

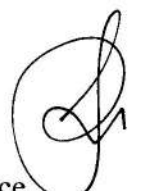
Sarà facoltà delle OO.SS. richiedere ai singoli istituti le concrete modalità applicative del sistema straordinario + banca ore.

ART. 4 – PAUSE

In attuazione a quanto previsto dall'art. 74 del vigente CCNL e, per i servizi ivi indicati, si ribadisce che il godimento della pausa dovrà avvenire sul posto di lavoro in maniera da consentire al lavoratore, in caso di emergenza, di riprendere immediatamente la propria attività di vigilanza. L'istituto dovrà informare la clientela circa il diritto della gpg ad effettuare la pausa durante il turno al fine di evitare contestazioni circa l'operato del dipendente.

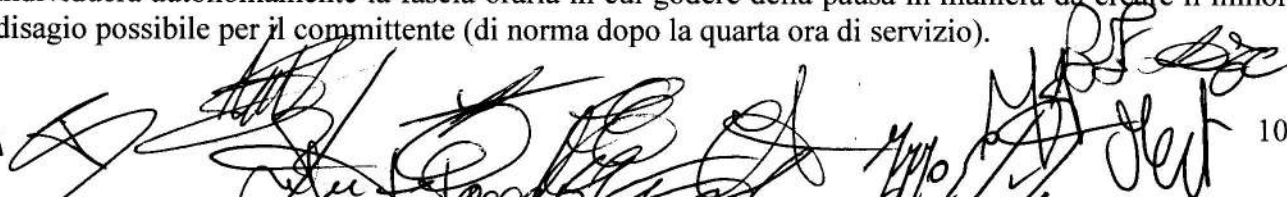
Il lavoratore anche in relazione alle specificità delle mansioni da svolgere nelle varie postazioni individuerà autonomamente la fascia oraria in cui godere della pausa in maniera da creare il minor disagio possibile per il committente (di norma dopo la quarta ora di servizio).

Angela Ruggeri



Carlo Galli

Alu Sp



Qualora durante il turno si verificano particolari esigenze di servizio che impediscano in tutto o in parte il godimento della pausa il lavoratore dovrà darne comunicazione per iscritto alla direzione dell'istituto a mezzo di apposita modulistica conforme a quanto previsto nell'allegato A, specificando le concrete esigenze di servizio che hanno impedito il godimento della stessa, intendendosi in difetto la pausa come goduta.

Per i soli servizi di trasporto valori, stante le loro specificità, la pausa potrà essere goduta anche immediatamente prima della fine del turno, previo accordo con le OO.SS..

Le Parti si danno atto che qualora venissero individuate tipologie di servizio diverse, o dovessero intervenire modifiche sostanziali da quelle attualmente in essere si incontreranno per definire le concrete modalità di svolgimento della pausa.

A richiesta di una delle parti potranno tenersi incontri congiunti per verificare la concreta applicazione della parte normativa inerente l'orario di lavoro.

CAPITOLO V

TRATTAMENTO ECONOMICO

ART.1 - INDENNITÀ CHILOMETRICA

In relazione a quanto previsto dagli articoli 79 e 80 del CCNL vigente, le Parti si danno atto che il rimborso chilometrico per spese di viaggio di cui all'articolo 80, spetterà al lavoratore solo in caso di assegnazione temporanea dello stesso in località diversa da quella individuata come normale località di lavoro (individuata all'atto dell'assunzione o successivamente assegnata) e nel caso in cui, a seguito di detta assegnazione temporanea, il lavoratore debba percorrere, per raggiungere il nuovo posto di lavoro temporaneo, una distanza superiore a quella percorsa in precedenza per raggiungere la normale località di lavoro (fatti salvi i primi 5 km di maggior percorrenza, da intendersi quale franchigia non rimborsabile).

Tale indennità Kilometrica sarà pari a quella prevista dalle tabelle ACI (con i rispettivi aggiornamenti annuali) per una autovettura della cilindrata di 1.100 c.c. a benzina e rapportata ad una percorrenza annuale di 25.000 Km annui.

Si allegano le normative applicate a livello territoriale precedentemente al presente Contratto Provinciale.

ART.2 - TICKET MENSA

Ai lavoratori in forza alla data del 1 luglio 2003 verrà riconosciuto' rispetto a quanto in essere (€ 1,03), un incremento del valore del buono pasto (ticket mensa) pari a:
€ 0,25 a partire dall'1/7/2003
€ 0,25 a partire dall'1/6/2007

Per il Personale assunto successivamente al 1° luglio 2003, per i primi 24 mesi di costanza del rapporto di lavoro verrà riconosciuto per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro un ticket mensa del valore complessivo di € 1,03.

A partire dal 25° mese di anzianità, a questi Lavoratori verrà riconosciuto un ticket mensa con gli adeguamenti di cui sopra, nel frattempo maturati.

Angela Anon

[Signature]

[Signature]

A far data dal 1° marzo 2009 il valore del buono pasto (ticket mensa) di cui al presente Articolo subirà un incremento di euro 1,15.

Il buono pasto sarà riconosciuto ,a far data dal 1° marzo 2009 , a tutti i lavoratori indipendentemente dalla data di assunzione.

ART.3 - INDENNITA' E SALARIO

Vedi allegati relativi

premio variabile

Si istituisce, in sostituzione del premio variabile di cui al CIP sottoscritto in data 12/02/1999 di cui all'allegato 3, a far data dal 1° luglio 2003, un Premio Variabile a riconoscimento dell'apporto in termini di impegno e professionalità dei Lavoratori del Settore Vigilanza Privata così determinato: si rileverà, per ogni singolo periodo dell'anno sotto indicato, il contributo ai risultati di Impresa di ogni singolo Lavoratore conteggiando le giornate di assenza dello stesso Lavoratore; tale premio si intende comprensivo ed omnicomprensivo di ogni propria incidenza con espressa esclusione di ogni incidenza sul trattamento di fine rapporto ai sensi dell'art.2120 c.c. e di ogni altro istituto contrattuale.

Tale premio risulterà formato da due componenti

- a) premio di periodo
- b) premio annuale

Ai fini della determinazione del premio di produzione nelle due componenti a) e b) verranno, per ogni singolo periodo sotto indicato, considerate esclusivamente giornate di assenza dal lavoro dovute a:

- assenze ingiustificate così come previsto dal CCNL
- assenze per malattia o infortunio comprovate da certificazione medica, con espressa esclusione di tutti i giorni di degenza ospedaliera per malattia e infortunio comprovati da regolare certificazione;

Ogni altra assenza quali per esempio: godimento ferie e permessi retribuiti, esercizio diritti sindacali, maternità obbligatoria, ecc. sarà da ritenersi, al contrario, assimilata alla presenza effettiva al lavoro.

TABELLE PREMIO VARIABILE

PREMIO DI PERIODO

Il premio di periodo a) di cui alla presente tabella verrà corrisposto ai soli lavoratori in forza al momento della erogazione che nella intera fascia temporale di riferimento non abbiano effettuato alcuna assenza così come sopra individuata

PERIODO DI RIFERIMENTO

PREMIO VARIABILE

Dicembre / Gennaio	€ 82,63 erogato con la retribuzione	mese febbraio
Febbraio / Marzo / Aprile	€ 41,32	maggio
Maggio / Giugno	€ 41,32	luglio
Luglio / Agosto / Settembre	€ 92,96	ottobre
Ottobre / Novembre	€ 41,32	dicembre

Carpi's Godd' Angela, August

[Handwritten signatures and initials covering the bottom of the page, including names like 'Carpi's Godd' and 'Angela']

PREMIO ANNUALE

PERIODO DI RIFERIMENTO

Luglio 2003 – Giugno 2004	€ 77,47
Luglio 2004 – Giugno 2005	€ 103,29
Luglio 2005 – Giugno 2006	€ 154,94
Luglio 2006 – Giugno 2007	€ 206,58

(e periodi successivi) Il premio di cui al punto b) come da tabella verrà erogato ai soli lavoratori che nell'intero periodo di riferimento (mesi 12 intesi dal 1° luglio al 30 giugno come sopra indicato) siano rimasti assenti per un numero massimo di giornate da 0 a tre conteggiate così come previsto al 3° comma del presente articolo.

La erogazione della quota denominata "Premio annuale" avverrà con la retribuzione del mese di LUGLIO successivo al periodo cosiddetto di riferimento come da tabella precedente.

In caso di orario di lavoro Part Time gli importi di cui ai punti a) e b) saranno riproporzionati in base all'orario di lavoro svolto.

A far data dal mese di giugno 2009 l'importo del premio annuale di risultato di cui ad art. 3, capitolo V del presente CIP subirà un aumento lordo di euro 50,00 (cinquanta).

ART. 3 bis – TERZO ELEMENTO

Per il personale assunto successivamente all'11 maggio 2009 il terzo elemento di cui al combinato disposto dell'art. 110 CCNL e del CIP di Modena verrà erogato a partire dal 13° mese di anzianità di servizio.

NORMA TRANSITORIA

Le Parti concordano di corrispondere una "UNA TANTUM" di 130 € in favore dei Dipendenti già assunti alla data dell'1/7/2003 ed in forza alla data odierna, a copertura dei periodi 1° Luglio – 31 Dicembre 2003 (incremento buono pasto / ticket mensa) e 1° Luglio 2003 – 31 Gennaio 2004 (premio variabile di periodo).

L' "Una Tantum" sarà corrisposta con la retribuzione relativa al mese di Maggio 2004 ed è a concorrenza di eventuali erogazioni già avvenute per i titoli appena citati al precedente capoverso.

Angelo

Duca

[Multiple handwritten signatures in blue ink]

NORME FINALI

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorrerà per la parte normativa dal 1° gennaio 2005 e per i singoli istituti dalle decorrenze previste dal relativo articolo e scadrà il 30 settembre 2010.

Esso si intenderà rinnovato di anno in anno salvo disdetta da una delle parti da inviarsi a mezzo lettera raccomandata A/R almeno 6 mesi prima della sua scadenza.




Letto, approvato e sottoscritto

Modena, 08 giugno 2009

COOPSERVICE

VIG. EMILPOL SRL
nuova

VIG. COLLI


FISASCAT CISL

FILCAMS CGIL

UILTUCS UIL


IST. PROV. LE MODENESE DI VIG. NOTTURNA DIURNA E CAMPESTRE




IVRI SPA

BATTISTOLLI C.S.

COOPCOOPERATIVE


RSA







ALLEGATO 1 (Rimborsi chilometrici)

Si indicano qui di seguito i testi degli articoli dei precedenti Contratti Integrativi Provinciali riportanti i valori delle indennità chilometriche alle diverse scadenze.

Accordo del 18/05/1989 in vigore dall' 01/05/1989 al 01/05/1992

16) TRASFERTE E RIMBORSI

Viene individuato quale luogo di lavoro il comune espressamente indicato all'atto dell'assunzione. Per quanto riguarda l'assegnazione del posto di lavoro rimane confermato quanto espresso dal CCNL.

Per i lavoratori attualmente in forza a cui non e' stato comunicato il luogo di lavoro all'atto dell'assunzione, l'azienda si impegna, previo confronto con il C.d.D. ad effettuare tale comunicazione entro un mese dalla firma del presente accordo confermando possibilmente la situazione in atto.

Eventuali spostamenti dal luogo di lavoro assegnato che superino i 10 Km rispetto al nuovo luogo di lavoro, vanno remunerati con una indennità Kilometrica pari a quanto previsto dalle tabelle AICI (con i rispettivi aggiornamenti) per una autovettura della cilindrata di 1.100 c.c. a benzina e rapportata ad una percorrenza annuale di 35.000 Km annui con riferimento alle distanze Kilometriche previste dalle carte stradali, salvo che lo spostamento avvicini il lavoratore alla propria residenza.

Accordo del 26/09/1995

- 1) le Parti concordano che il rimborso chilometrico spettante al Lavoratore venga determinato sulla base di un'indennità chilometrica pari a quanto previsto dalle tabelle TUTTOINDICI e relativi aggiornamenti per un'autovettura FIAT 1100 c.c. a benzina rapportata alla percorrenza annua di 30.000 chilometri. Tale indennità chilometrica spettante al Lavoratore verrà determinata con una media delle tariffe esistenti per l'autovettura FIAT 1100 c.c. a benzina che alla data attuale si quantifica in lire 427/Km.

Accordo del 12/02/1999, in vigore dal 1° Gennaio 1998 al 31 Dicembre 2001

ART.7 - INDENNITÀ CHILOMETRICA

Le Parti concordano che, a partire dal 1° Ottobre 1998, il rimborso chilometrico spettante al Lavoratore venga determinato sulla base di una indennità chilometrica pari a quella prevista dalle Tabelle TUTTOINDICI e relativi aggiornamenti per una Autovettura FIAT 1100 c.c. a Benzina, rapportata alla fascia di percorrenza annua di 25.000 Km.

Direttore Anaph



ALLEGATO 2 (Indennità "interni" - "esterni")

ISTITUTI VIGILANZA "COLLI e CARPICONTROLL"

Per tutti i dipendenti in servizio al 01/05/1989 compaiono in aggiunta a quanto previsto dal contratto nazionale e provinciale i seguenti trattamenti economici come indennità ' ad personam :

a) ESTERNI

Indennità giornaliera legata alla presenza di cui all' art. 75 del CCNL;

L. 1.350= al giorno dal 01/05/1989

L. 1.584= al giorno dal 01/05/1990

L. 1.710= al giorno dal 01/05/1991 ,

Dal 01/12/1989 vengono trasferite L. 8.000= mensili dal 3° elemento provinciale (193.000 - 8.000 = 185.000=) ad assegno ad personam individuale non assorbibile.

b) INTERNI

L'attuale 3° elemento di L. 43.000= viene aumentato a L.100.000= nelle seguenti decorrenze per tutti gli interni;

L. 20.000= dal 01/05/1989

L. 20.000= dal 01/05/1990

L. 17.000= dal 01/05/1991

- Per gli interni non opera l'assorbimento delle 8.000= mensili sul 3" elemento

- le indennità di grado vengono mantenute ad personam nelle seguenti misure economiche;

MARESCIALLO L. 10.000= MENSILI

BRIGADIERE L. 6.000= MENSILI

APPUNTATO L. 3.000= MENSILI

per quanto riguarda il rimborso Kilometrico di cui all'art.16 per l'Istituto di Vigilanza Colli la norma andrà in vigore dal 01/01/1991, nel contempo vengono mantenute le condizioni in atto aziendalmente

ISTITUTI VIGILANZA CRISTONI-SORO e AQUILA

Per tutti i dipendenti in servizio al 01/05/1983 competono in aggiunta a quanto previsto dal contratto nazionale e provinciale i seguenti trattamenti economici come indennità ad personam

a) ESTERNI

1) MANTENIMENTO DELLE L. 20.000= (213.000 - 193.000 3° el.provinciale) quale indennità ad personam non assorbibile

2) le L. 8.000= dal 01/12/1989 vengono trasferite dal 3° elemento provinciale (193.000 - 8.000 = 185.000) alla indennità ad personam) di cui al punto 1 e pertanto tale indennità diventerà di L. 28.000=

3) indennità giornaliera legata alla presenza di cui art.75 del CCNL;

L. 450= al giorno dal 01/05/1989

L. 880= al giorno dal 01/05/1990

b) INTERNI

L'attuale 3° elemento provinciale di L.63.000 viene aumentato per tutti a L. 100.000= nelle seguenti decorrenze;

L. 15.000= dal 01/05/1989

L. 12.000= dal 01/05/1990

L. 10.000- dal 01/05/1992

Per gli interni non opera l'assorbimento delle L. 8.000 mensili sul 3° elemento.

Le indennità di grado vengono mantenute ad personam nelle seguenti misure economiche:

Maresciallo L. 10.000 mensili

Brigadiere L. 6.000 mensili

Appuntato L. 3.000 mensili

Angelo Gucci

Luca Gucci

ISTITUTI COOPSIKUREZZA e EMILPOL

Al fine di realizzare una perequazione salariale e normativa per tutti i dipendenti compete il seguente trattamento economico in aggiunta a quanto previsto dal CCNL

Dalle attuali indennità di L. 105.849=(centocinquemila849) (comprehensive del 3° elemento provinciale, mensa ed elemento provinciale) per tutti i dipendenti si perverrà con le seguenti decorrenze a L. 185.000= (193.000 -8.000 = 185.000) ;

- dal 01/05/1989 L. 127.000= (+ L. 21.151)
- dal 01/05/1990 L. 150.000= (+ L. 23.000)
- dal 01/05/1991 L. 171.000= (+ L. 21.000)
- dal 01/05/1992 L. 185.000= (+ L. 14.000)

A Tutti i dipendenti che saranno assunti nel corso di vigenza di questo contratto provinciale, sia che essi siano adibiti a funzioni interne od esterne, sarà riconosciuto l'elemento provinciale in essere al momento dell'assunzione (vedi.sopra).

Dal 01/05/1992 in poi i nuovi assunti se svolgeranno funzioni "interne" verranno retribuiti con il 3° elemento a L. 100.000 (centomila).

OPERATORI DI SALA RADIO

Per gli operatori di sala radio di COOPSIKUREZZA s.c.r.l. Filiale di Modena viene mantenuta l'attuale indennità corrisposta.

ORARIO DI LAVORO

Per tutti i dipendenti l'orario di lavoro viene fissato nelle ore previste dal CCNL pari al divisore 173 ore mensili.

I dipendenti in servizio alla firma del presente accordo mantengono ad personam le condizioni di miglior favore stabilite dagli accordi aziendali e provinciali precedenti (09/11/1979 EMILPOL ; 03/06/1981 CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE) .

Per questi l'articolazione dell'orario per turni e' di 173 ore mensili medie con tanti riposi compensativi da godersi nel mese pari alla differenza ore risultante tra le condizioni di miglior favore e le 173 ore.

Per quei dipendenti che volontariamente rinunciano al godimento delle ore di permesso risultanti dalla differenza ore tra le condizioni di miglior favore e le 173 ore, queste ore verranno retribuite come ore ordinarie.

L'articolazione dei turni e l'orario giornaliero al fine di permettere concretamente i riposi compensativi sarà oggetto di specifica trattativa aziendale per il singolo Istituto.

L'elenco dei dipendenti con diritto al mantenimento delle condizioni di miglior favore e' allegato al presente accordo e ne e' parte integrante. Tale elenco per Istituto indica nome, cognome e ore mensili di ciascuno (160 - 165).

INQUADRAMENTO

Per il personale in servizio alla firma del presente accordo vengono mantenute come diritto ad personam le condizioni di miglior favore relativamente ai passaggi di livello (art. 11 accordo provinciale di Reggio Emilia del 27/11/1984) e quanto previsto dal 1° comma dell'art. 12 del medesimo accordo.

L'applicazione dell'allegato Emilpol del CIP 27/11/1984 viene annullata e a compensazione di ciò l'azienda pagherà per la prima ora di straordinario dopo la 7° ora giornaliera una maggiorazione del 25%.

Angela Angelini

Angela Angelini

ART.9 - PREMIO DI PRODUZIONE O SALARIO VARIABILE

Con riferimento al Punto L dell'Alt 8 del CCNL 21/12/95 e con esplicito richiamo al Protocollo dal 23/07/93, le Parti convengono di istituire un Premio Annuale Lordo totalmente variabile, correlato ai risultati conseguiti dalle Aziende e subordinato ad Indici attribuibili al personale, così come di seguito specificati.

Le Parti individuano nella presenza collettiva al Lavoro il Parametro oggettivo proprio del Settore della Vigilanza Privata ai fini della determinazione del premio di produzione, così come definito dallo stesso Punto del sopracitato Art.8.

Ciò premesso si conviene di individuare nel raggiungimento di un numero minimo di giornate medie aziendali di effettivo Lavoro l'obiettivo da raggiungere per la corresponsione del premio, le modalità di calcolo per la verifica del raggiungimento di tale obiettivo medio Aziendale sono le seguenti.

Per ogni lavoratore in forza per tutto il periodo di riferimento, pari a mesi 12, verranno rilevati i giorni complessivi di assenza.

Ai fini della determinazione dell'obiettivo medio Aziendale si intendono rilevabili esclusivamente le seguenti fattispecie di assenze:

- a) assenze ingiustificate così come individuate dal vigente CCNL;
- b) assenze per malattia comprovate da certificazione medica, con espressa esclusione di tutti i giorni di assenza per malattia durante i quali il Lavoratore ha necessitato di ricovero ospedaliero comprovato anch'esso da regolare certificazione medica.

(Per ricovero ospedaliero - o assenze da non conteggiare ai fini del computo per gli obiettivi di salario variabile - si intendono i ricoveri ospedalieri pari o superiori a giorni 1 se vi è intervento chirurgico, superiori a giorni 3 qualora non vi sia intervento chirurgico; verranno considerati anche come ricoveri ospedalieri e quindi esclusi dal calcolo dei giorni di assenza ai fini del calcolo degli obiettivi, i giorni di malattia immediatamente successivi al ricovero ospedaliero stesso, vengono espressamente escluse eventuali successive ricadute che saranno quindi conteggiate ai fini del calcolo degli obiettivi).

L'obiettivo medio Aziendale di riferimento o cosiddetta SOGLIA DI ACCESSO AL PREMIO si ottiene dividendo il numero di assenze secondo i criteri di cui alle Lettere a e b nei 12 mesi di riferimento per il numero di G.P.G. in forza nello stesso periodo.

Per es.: Personale in forza nell'anno di riferimento: 100 G.P.G. giornate di assenza nell'anno come da Lettere a e b /1200

Indice Medio Aziendale $1200/100 = 12$

Qualora il prodotto di tale divisione sia un numero pari od inferiore a 12 (dodici) si considererà raggiunto l'obiettivo Aziendale e conseguentemente verrà erogato il premio con le modalità di seguito indicate.

Qualora il prodotto di tale divisione sia un numero superiore o 12 (dodici), l'obiettivo non sarà raggiunto e nulla sarà corrisposto ai lavoratori a titolo di Premio

Angela Augeri

Carlo Gelli

[Numerous handwritten signatures in blue ink]

ALLEGATO 4

Contratto Integrativo Provinciale del 18/05/1989

15) INDENNITA' E SALARIO

a) l'azienda anticiperà al lavoratore neo assunto che ne faccia richiesta la somma necessaria per l'acquisto dell'arma. Tale anticipazione e' limitata nel massimo in Lire 500.0000 (cinquecentomila) che verranno rimborsate in 24 rate mensili di uguale importo a decorrere dal mese successivo alla erogazione.

In caso di cessazione di rapporto prima della estinzione del debito l'Istituto procederà al recupero in una unica soluzione detraendo la somma da quanto dovuto al lavoratore per salario o indennità di qualunque tipo.

b) l'indennità' di cui all'art. 75 del CCNL verrà aumentata di Lire 1.200= (milleduecento) con la seguente gradualità: - L. 400= (quattrocento) dal 01/01/1989
- L. 400= (quattrocento) dal 01/09/1989
- L. 400= (quattrocento) dal 01/04/1990

e) tenuto conto di quanto in premessa e delle diverse situazioni salariali dei vari Istituti, viene individuata quale elemento provinciale la somma di Lire 193.000= (centonovantatremila) per tutti coloro, che del ruolo tecnico-operativo, svolgono servizio esterno e di Lire 100.000= (centomila) per chi svolge servizi interni e amministrativi. con detrazione di Lire 8.000=(ottomila) quale terzo elemento provinciale per i soli esterni che verrà riassorbito, secondo lo schema previsto dal CCNL o la diversa regolamentazione prevista dagli allegati al presente accordo provinciale.

Tenuto conto di quanto in premessa e della situazione attuale, al fine di omogeneizzare le condizioni di miglior favore con quanto sopra indicato, la situazione salariale dei vari Istituti viene regolamentata negli appositi allegati al presente accordo, che fanno parte integrante del contratto provinciale.

Se per esigenze aziendali un lavoratore effettua ser vizi esterni e gli viene richiesto saltuariamente di svolgere servizi interni mantiene il 3° elemento previsto per gli esterni.

Nel caso viceversa, ad un lavoratore con funzioni prevalenti di tipo interno venga richiesto di fare un servizio esterno gli verranno riconosciute Lire 3.575= (tremilacinquecentosettantacinque) per ogni giorno di presenza (L. 193.000 - L. 100.000 : 26 = L. 3.575).

Il 3° elemento previsto per "esterni" viene corrisposto per i seguenti servizi; scorta valori o documenti: piantonamento antirapina, operatori stradali di zona diurni e notturni e di anticaccheggio.

A tutti gli altri dipendenti viene erogato il 3° elemento previsto per gli "interni".

Amorelli
Amorelli

ALLEGATO 5

Per i dipendenti dell'Istituto Battistolli C.S., la indennità definita TICKET MENSA di cui all'articolo ART.2 CAPITOLO V del presente accordo sarà assorbita fino a concorrenza dalla indennità mensa già riconosciuta loro a livello aziendale con apposito accordo sindacale.

[Numerous handwritten signatures and initials]