CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE
ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA
OPERANTI IN PARMA E PROVINCIA

Addì, 24 novembre 2009 presso l'Unione Parmense degli Industriali

tra

- ASSVIGILANZA rappresentata dal dr. Luca Pizzigoni
- ASS.I.V. rappresentate dall'Avv. Giovanni Pollicelli
- LA RONDA rappresentata dal sig. Rino Stoppele
- LEGACOOP PARMA rappresentata dal Sig. Ugo Ranzieri
- IVRI SpA rappresentata dal dr. Pasquale Di Bartolo
- COOP SERVICE SOC. COOP. p. A. rappresentata dai sigg.ri Luca Pacitti

con l'assistenza dell'UNIONE PARMENSE DEGLI INDUSTRIALI in persona del dr. Corrado Guiducci

e,

le OO.SS. provinciali di Parma:

- Filcams CGIL rappresentata dai sigg.ri: Francesca Balestrieri e Riccardo Gasparetti
- Fisascat CISL rappresentata dalla Sig.ra Angela Calò
- Uiltucs UIL rappresentata dalla Sig.ra Milva Moretta

con la partecipazione di una delegazione delle RSU delle aziende citate, in persona dei componenti firmatari

PREMESSA

Con il settore in continua evoluzione le parti intendono confermare, perseguire e rafforzare le relazioni sindacali sia a livello territoriale che aziendale.

Le parti ritengono necessario attivare tutti gli strumenti contrattuali e legislativi al fine di garantire adeguate e tempestive risposte per favorire un diretto e continuo rapporto tra Aziende, Organizzazioni Sindacali e Lavoratori al fine di raggiungere la migliore gestione dei Contratti e dell'organizzazione del lavoro.

Le parti riconoscono che, per realizzare quanto sopra esposto, si debba rispettare e applicare tutte le norme del CCNL e dei contratti integrativi provinciali.

Le Parti riconfermano la fondamentale importanza del raggiungimento di intese, sempre più qualificate, in materia di formazione professionale, di qualificazione del personale e di organizzazione del lavoro.

Le parti, in questo ambito, ribadiscono il proprio impegno per mezzo del costituito Ente Bilaterale Regionale dell'Emilia Romagna, per:

- Intervenire, su richiesta di una delle parti sia sindacali che aziendali, nelle sedi opportune, al fine di evitare possibili crisi strutturali e di concorrenzialità esasperata;
- Contribuire per quanto nelle proprie possibilità e coerentemente con gli obbiettivi comuni enunciati anche nel presente Contratto, affinché gli indici di congruità siano rispettati dagli istituti per tutte le tariffe dei servizi di vigilanza;
- Riconfermare e sollecitare momenti istituzionali di confronto con Prefettura e Questura sulle problematiche della Vigilanza Privata;
- verificare i dati relativi all'obiettivo di produttività provinciale di settore.

Si precisa e conferma che la Commissione Paritetica Provinciale di cui al successivo art. 4 rimarrà vigente ed avrà competenza sulle materie di cui sopra nonché su quelle indicate nei successivi articoli, sino alla completa operatività nelle sue funzioni del sopracitato Ente Bilaterale Regionale.

Tutto ciò premesso, si stipula il seguente Contratto Integrativo Provinciale di lavoro da valere per tutti i dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata, in qualunque forma costituiti, operanti nella città e provincia di Parma.

TITOLO I

Art. 1 - VALIDITA E SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Integrativo Provinciale disciplina in maniera unitaria il rapporto di lavoro per tutto il territorio della città di Parma e provincia, tra gli Istituti di Vigilanza, in qualunque forma costituiti ed il relativo personale dipendente.

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

precedenti Contratti Integrativi Provinciali, fatte salve le eventuali condizioni di miglior favore previste da accordi Aziendali in essere.

Per quanto non previsto dal presente Contratto Provinciale, valgono le disposizioni di legge vigenti in materia e quelle previste dal CCNL del settore e dalle normative dei precedenti C.I.P. non qui richiamate.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

Art. 2 - DIRITTI DI INFORMAZIONE

Con riferimento agli art. 3-9-14 del vigente CCNL , gli istituti, a richiesta delle strutture sindacali provinciali firmatarie del presente accordo si impegnano a fornire, di norma semestralmente, informazioni sulle materie demandate dai summenzionati articoli, con particolare riferimento:

a) Dati relativi al Turn Over ed all'andamento occupazionale generale.
b) Ricorso a contratti a tempo determinato con particolare riferimento al numero degli stessi e loro durata media e dei contratti di apprendistato.
c) Verifica in sede di Ente Bilaterale, unitamente agli RLS, della normativa in materia di sicurezza e salute personale e collettiva negli ambienti di lavoro.
d) Verifica sull'applicazione del presente accordo.
e) Dati economici su andamento aziende e macro economici di settore.

Art. 3 - BILATERALITÀ

Le parti confermano la validità del sistema della bilateralità e, pertanto, previa verifica dei contenuti , auspicano di far proprie le determinazioni assunte dall'Ente Bilaterale anche in iniziative di carattere assistenziale e solidaristico che comportino l'onere di una partecipazione degli Istituti e dei lavoratori. Tali oneri saranno determinati, se previsti, successivamente alla stesura e attivazione del regolamento dell'Ente Bilaterale Regionale. Sempre nell'ambito della bilateralità potranno essere promosse politiche di formazione e aggiornamento professionale.

- **Formazione.**
In attesa di quanto potrà essere attuato in sede di Ente Bilaterale Regionale e/o Nazionale, le parti si impegnano a realizzare un programma di formazione e di aggiornamento professionale delle Guardie Particolari Giurate secondo gli schemi e i tempi che saranno stabiliti dal costituito Ente Bilaterale Regionale.

- **Aggiornamento professionale.**
A cura dell'Istituto, le G.P.G. sono informate, mediante moduli formativi predisposti dall'Ente Bilaterale Regionale, dell'eventuale sopravvenienza di norme abrogative e/o sostitutive di precedenti disposizioni.

Ogni quattro mesi ciascuna guardia giurata effettuerà (compresa quella obbligatoria) esercitazioni di tiro con l'arma in dotazione.
Per ciascuna G.P.G. è istituito un libretto di tiro per ogni esercitazione svolta.

Art. 4 – COMMISSIONE PARITETICA PROVINCIALE

Con riferimento alla Commissione Paritetica Provinciale costituita ai sensi dell'art. 3 del C.I.P. del 12/07/1993, le parti ne confermano l'esistenza e le funzioni e prerogative già previste, fino alla completa operatività dell'Ente Bilaterale Regionale. In quel momento la Commissione sarà convocata per le iniziative da intraprendere ai fini della cessazione dell'organismo paritetico provinciale.

TITOLO III
SALUTE SICUREZZA SUL LAVORO

Si conferma il pieno rispetto della disciplina Legislativa e contrattuale vigente in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro.

Gli Istituti firmatari si impegnano, inoltre, ad attuare per i neo assunti momenti formativi - informativi finalizzati all'acquisizione delle conoscenze dei rischi specifici e generici nei luoghi di lavoro e momenti formativi periodici di tutto il personale e riconfermano il proprio impegno teso alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

TITOLO IV
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 5 - PROGRAMMAZIONE E ORDINI DI SERVIZIO

I dipendenti ricevono dalle funzioni preposte l'ordine di servizio inerente il turno di lavoro da espletare.

Gli ordini di servizio verranno trasmessi ad ogni singola Guardia di norma mediante prospetto mensile o quindicinale o settimanale sulla base delle tipologie dei diversi servizi, fatte salve eventuali situazioni di emergenza (assenze non preventivabili, particolari richieste dell'utenza motivate da carattere d'urgenza, ecc.) che consentono la comunicazione anche verbale dell'ordine di servizio.

Art. 6 - INQUADRAMENTO

Le parti si rendono disponibili a costituire una commissione di studio, (paritetica di sei membri) finalizzata ad individuare particolari figure professionali, non previste dal C.C.N.L., che meritano una più specifica collocazione nella scala dei livelli di inquadramento professionale.

Tale commissione sarà attivata entro il 30/06/2010.

Art. 7 – FLESSIBILITÀ'

In sede aziendale potranno essere attuate forme diverse di distribuzione della cadenza dei riposi e dei permessi, nel rispetto dei sistemi di distribuzione dell'orario stabiliti a livello nazionale (5 + 1, 6+1+1) e degli accordi in materia di diritti di informazione.

Art. 8 - STRAORDINARI

Nell'ambito delle necessità tecnico-organizzative dell'Impresa, cosi come previsto dal vigente CCNL, per l'erogazione dei servizi, gli Istituti si impegneranno per una equa distribuzione degli straordinari tra tutti i dipendenti.

Art. 9 - BANCA ORE

Con decorrenza e applicazione del CCNL vigente, potranno essere richieste prestazioni ulteriori di cui all'art. 81 del CCNL vigente, nel limite di 2 ore per ogni giornata di lavoro effettivamente prestata, da cumularsi in un monte ore calcolato su base annua.

Art. 10 - FERIE

Le ferie saranno godute nei termini di legge e di contratto e non potranno essere, di norma, divise in più di due periodi (uno estivo da maggio a settembre e uno normale da ottobre ad aprile) e possibilmente facendo godere 15 giorni continuativi ad ogni dipendente.

Vengono confermate le condizioni in essere per la programmazione delle ferie.

In via sperimentale e su richiesta sindacale la programmazione delle ferie annuali avverrà secondo le seguenti linee guida:

- I periodi previsti per lo svolgimento delle ferie annuali sono due; uno estivo (da maggio a settembre) ed uno invernale per il restante periodo dell'anno.
- La richiesta sarà inoltrata dai dipendenti su moduli che saranno predisposti dall'azienda e distribuiti a tutti, entro termini stabiliti a livello aziendale tra Direzione ed RSU/RSA.
- I periodi richiesti dovranno essere confermati dalla Direzione e le risposte saranno consegnate per iscritto entro un mese dalle scadenze concordate aziendalmente.
- Eventuali emergenze individuali e/o necessità lavorative saranno affrontate tra le parti in azienda.
- In caso di maggiore richiesta, chi non potrà godere delle ferie richieste, entrerà in un sistema di rotazione, che sarà definito tra le parti.

TITOLO V
NORME GENERALI

Art. 11 - VESTIARIO ED EQUIPAGGIAMENTO

Per quanto riguarda il vestiario, viene fatto richiamo e riferimento agli accordi aziendali dove esistenti.

Dove non esistono accordi, gli Istituti si impegnano ad incontrarsi con le R.S.A. o R.S.U. e, ove richiesto, con le OO.SS. Provinciali per stipulare accordi aziendali in merito. Resta inteso che per ragioni di comprovata necessità ed in relazione all'effettiva usura, dovuta esclusivamente a ragioni di servizio, la sostituzione dei capi di vestiario verrà effettuata dall'Azienda senza tener conto dei limiti concordati, previa restituzione del capo di vestiario usurato.

Art. 12 - PATENTE DI GUIDA

In occasione o per circostanze che dovessero determinare provvedimenti di sospensione della patente di guida dei vigili, per fatti avvenuti durante e per ragioni di servizio, gli istituti, compatibilmente con le esigenze tecnico operative, manterranno gli stessi in servizio, adibendoli a servizi compatibili con il mancato possesso della patente.

Ai lavoratori ai quali venga 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 gli Istituti corrisponderanno un contributo spese quantificato nel massimo ad € 250,00 (ducentocinquanta/00) per spese connesse a corsi di recupero patente.

Art. 13 - ARMA ED ESERCITAZIONI DI TIRO

Gli Istituti anticiperanno ai propri dipendenti, su richiesta degli stessi, al fine di agevolarli nell'acquisto dell'arma che sarà di loro proprietà, un importo pari ad € 450,00, indicativamente equivalente al costo di mercato di una pistola Beretta 9 x 21 mod. P4.

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

Per quanto riguarda l'effettuazione delle prove di tiro, in sede aziendale verranno definite le modalità applicative di quanto previsto dell'art. 120 del vigente CCNL.

Art. 14 - ASSISTENZA LEGALE

Gli Istituti forniranno, a proprie spese, opportuna assistenza legale al vigile sottoposto a procedimento penale o civile 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 se ed in quanto, documentata.

Sarà, inoltre, remunerato con la retribuzione oraria 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. 15 - PARI OPPORTUNITÀ

Al fine di poter verificare la situazione relativa alla occupazione femminile nel settore, le aziende forniranno annualmente alle OO.SS. Provinciali i dati relativi alla presenza femminile nei vari ruoli, qualifica, diversificando il dato dell'assunzione a termine con quella a tempo indeterminato.

TITOLO VI
PARTE ECONOMICA

Art. 16 - INDENNITÀ SPECIALI

Vengono confermati a tutti i dipendenti degli Istituti che operano nella provincia di Parma le indennità previste dal combinato disposto del C.C.N.L. e dalla contrattazione integrativa Provinciale come da all. n.1) al presente contratto.

Art. 17 - TICKET

Il valore del ticket (buono pasto) previsto dal contratto integrativo

provinciale del 14.10.2002, con effetto dal 01.06.2009 è elevato ad € 5,29. Il ticket verrà riconosciuto anche per le giornate di formazione professionale disposte dall'azienda e per quelle di permesso sindacale.

Art. 18 - PREMIO DI RISULTATO

Le parti, con riferimento al punto L dell'art. 10 del C.C.N.L. 6.12.2006 e alla vigente normativa in tema di premio di risultato, convengono di istituire per gli anni 2009, 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 normale annualmente lavorabili e, dunque, per il 5+1 giornate n. 259, per il "6+1+1" giornate n. 251, per il sistema 5+2 (amministrativi) giornate n. 209 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 astensione obbligatoria per maternità/paternità, permessi retribuiti previsti dal D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151, per permessi per donazione sangue/midollo e permessi sindacali richiesti dalle OO.SS. provinciali firmatarie e le assenze dovute ad infortunio riconosciuto dall'INAIL, non avvenuto in itinere, della durata non inferiore a giorni 15 (quindici) portati da un unico e primo certificato medico;
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) che si intende a livello provinciale (le cui modalità di rilevazione e calcolo sono attribuite alla Commissione Paritetica fino alla sua operatività e successivamente ad apposita Commissione Bilaterale che sarà istituita). L'obiettivo a livello provinciale avrà un periodo di sperimentazione di un anno.

Struttura del premio:

QUOTA A

A ciascun lavoratore, con la retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione, e solo se in forza alla predetta data, verrà erogato un premio per gli anni 2009, 2010, 2011 e 2012 per l' importo lordo annuo di € 70,00 (settanta/00) in caso di mantenimento di una media provinciale 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 1

Per lo stesso personale in forza alla suddetta data, sempre con la retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, 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 a:

sistema 5+1

	Anni 2009 2010 2011		**Anno 2012**
Quota individuale B1			
da 240 a 244 € 5,00	25,00	30,00	da 240 a 244 € 6,00
da 245 a 249 € 6,00	30,00	40,00	da 245 a 249 € 8,00
da 250 a 254 € 25,00	125,00	150,00	da 250 a 254 € 30,00
da 255 a 259 € 40,00	200,00	225,00	da 255 a 259 € 45,00

sistema 6+1+1

Quota individuale B1	Anni 2009 2010 2011	Anno 2012	
da 232 a 236 € 5,00	25,00	30,00	da 232 a 236 € 6,00
da 237 a 241 € 6,00	30,00	40,00	da 237 a 241 € 8,00
da 242 a 246 € 25,00	125,00	150,00	da 242 a 246 € 30,00
da 247 a 251 € 40,00	200,00	225,00	da 247 a 251 € 45,00

sistema 5+2 amministrativi

Quota individuale B1	Anni 2009 2010 2011	Anno 2012	
da 200 a 204 € 5,00	25,00	30,00	da 200 a 204 € 5,00
da 205 a 209 € 6,00	30,00	40,00	da 205 a 209 € 8,00
da 210 a 214 € 25,00	125,00	150,00	da 210 a 214 € 30,00
da 215 a 219 € 40,00	200,00	225,00	da 215 a 219 € 45,00

B2) Ulteriore premio individuale

Ai soli dipendenti che nei periodi 1-10 gennaio, 1° luglio – 31 agosto e 20 - 31 dicembre di ogni anno di riferimento avranno lavorato per tutte le giornate di lavoro normale contrattualmente previste in detti periodi, verrà corrisposto un ulteriore premio di importo lordo complessivo pari ad € 35,00 (trentacinque/00) per gli anni 2009, 2010, 2011 e pari ad € 50,00 (cinquanta/00) per l'anno 2012.

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

I premi si intendono complessivi ed omnicomprensivi di ogni propria incidenza (peraltro già tenuta in considerazione in sede di quantificazione); detti premi, 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 obbiettivi 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 obbiettivi e caratteristiche, atteso che in un settore che opera in regime di appalto la presenza al lavoro è direttamente influente sui risultati economici aziendali, incidendo su produttività, qualità e competitività. 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.

Il premio sarà erogato con la retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione a tutto il personale in forza.
Ai dipendenti il cui rapporto di lavoro sia iniziato o cessato nel corso dell'anno di competenza verrà erogata l'intera quota aziendale, mentre verranno erogati i premi individuali solo ed in quanto siano raggiunti gli obbiettivi sopra indicati essendo escluso ogni riproporzionamento.

Art. 19 Decorrenza e durata

Il presente Contratto Integrativo Provinciale, salvo specifiche diverse decorrenze imputabili a singoli istituti, avrà validità ed efficacia dalla data di sottoscrizione dalle parti e sino al 31/12/2012.

Il presente contratto provinciale, in caso di disdetta, continuerà ad avere valore e validità fino a quando non sarà rinnovato, recependo in esso i testi e le norme in esso non modificati

NOTA A VERBALE 1

Premesso che con decreto legge n. 112/2008 sono stati esclusi dal campo di applicazione del dl. 66/2003 gli addetti ai servizi di vigilanza privata e per il periodo precedente a seguito di decreto interministeriale pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108/2006, erano esclusi dal campo di applicazione di tale norma i servizi ivi indicati.

Tanto premesso le parti ribadiscono la coerenza e la continuità del presente impianto contrattuale normativo in materia di organizzazione dell'orario di lavoro con quanto già posto in essere a livello di prassi organizzativa per il periodo precedente al presente Accordo dagli Istituti stipulanti.

In particolare, si ribadisce che per i soli servizi di cui all'art. 74 CCNL il godimento della pausa è sul posto di lavoro; qualora durante il turno si siano verificate particolari esigenze di servizio che impediscano in tutto o in parte il godimento della pausa il lavoratore dovrà darne comunicazione scritta alla direzione dell'Istituto specificando le concrete esigenze che ne hanno impedito il godimento, intendendosi in difetto la pausa come goduta.

Per i soli servizi di trasporto valori in relazione alla loro specificità questa potrà essere goduta anche immediatamente prima della fine del turno.

NOTA A VERBALE 2

Per quanto concerne l'individuazione della sede di lavoro, le parti si dichiarano disponibili ad un esame in sede aziendale al fine di definire le modalità identificative della stessa.

NOTA A VERBALE 3

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

1. L'attivazione della Procedura disciplinata dagli art. 25 e seguenti del CCNL Vigilanza Privata è ammessa anche nel caso in cui i servizi di vigilanza privata siano affidati agli Istituti di Vigilanza tramite società d'intermediazione ex art. 115 TULPS; in tal senso e al fine di valutare l'esistenza delle condizioni numeriche e percentuali individuate ai punti 1 e 2

dell'art. 26 CCNL Vigilanza Privata si farà riferimento esclusivamente al numero di unità lavorative impiegate dalla società uscente dell'appalto e/o dal servizio di vigilanza privata;

2. Considerata la circolare del Ministero del Lavoro del 20/03/2008 con la quale si negava la funzione arbitrale (arbitrato irrituale) delegata alla Direzione Provinciale del Lavoro dall'art. 27 CCNL Vigilanza Privata e considerata altresì la determinazione della commissione paritetica nazionale con la quale le parti sottoscrittrici il CCNL di categoria s'impegnano a considerare vincolante la proposta conciliativa emanata dalla DPL, nel caso in cui la procedura disciplinata dagli art. 25 e seguenti del CCNL dovesse concludersi con un mancato accordo, le parti chiederanno al funzionario della Direzione Provinciale del Lavoro incaricato di emanare una proposta conciliativa che sarà considerata obbligatoria e vincolante;

3. Nel caso in cui il rinnovando CCNL apporti innovazioni in tema di cambio d'appalto, le stesse saranno integralmente recepite.

ALLEGATO 1

RUOLO TECNICO OPERATIVO

Indennità per lavoro notturno (giornaliera)

-	ZONA STRADALE	Euro	5,61
-	PIANTONAMENTO FISSO, E C.O.	"	4,18

Indennità di rischio (giornaliera)

-	ZONA STRADALE	Euro	3,61
-	TRASP. VALORI, PIANTON. ANTIRAPINA	"	3,64
-	PIANTONAMENTO FISSO, E C.O.	"	2,18

RUOLO AMMINISTRATIVO

-	INDENNITA' DI PRESENZA	"	1,92

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 24 novembre 2009 presso l'Unione Parmense degli Industriali

tra

- IVRI SpA rappresentata dal dr. Pasquale Di Bartolo con l'assistenza dell'UNIONE PARMENSE DEGLI INDUSTRIALI in persona del dr. Corrado Guiducci

e,

la RSU aziendale in persona dei componenti firmatari, assistiti dalle OO.SS. provinciali di Parma:

- Filcams CGIL rappresentata dal sig. Riccardo Gasparetti
- Fisascat CISL rappresentata dalla Sig.ra Angela Calò
- Uiltucs UIL rappresentata dalla Sig.ra Milva Moretta

Si è convenuto quanto segue per definire e regolamentare, ai fini delle relative applicazioni contrattuali, la "località di lavoro":

Ai sensi e per gli effetti degli artt. 99 e 100 del vigente CCNL vigilanza, si conviene di definire convenzionalmente "la normale località di lavoro" che all'uopo deve intendersi ogni posto di servizio situato all'intemo di uno dei due settori in cui è suddiviso il tenitorio della provincia di Parma (v. allegato elenco).

Settore 1:
Comune di Parma e Area Nord della provincia di Parma

Settore 2
Comune di Parma ed Area Sud della provincia di Parma.

Entro l'1.1.2010 ciascun lavoratore in forza verrà assegnato all'uno o all'altro settore, mentre i nuovi assunti, superato il periodo di prova, saranno assegnati ad un settore.

L'assegnazione effettuata potrà comunque essere modificata da parte aziendale, a fronte di esigenze operative e/o tecnico organizzative.

Al lavoratore inviato a prestare temporaneamente la propria opera con mezzo proprio oltre 20,00 km fuori dal confine del settore ove normalmente assegnato (sempre che il lavoratore non venga con ciò ad essere favorito da un avvicinamento al luogo di residenza) sarà corrisposto a titolo di rimborso spese di viaggio un importo pari ad euro 0,30 per km. Detto importo non inciderà su alcun istituto contrattuale e/o di legge.

Il rimborso sarà comunque erogato anche nel caso di diversa e temporanea assegnazione all'interno dell'area di competenza, purchè in Comune distante almeno 40 Km dall'ultima normale località di lavoro, cosi come sopra definita.

Qualora in un settore vi fosse un esubero di personale, in conseguenza del venir meno di posti di servizio, detto personale potrà essere assegnato ad altro settore senza onere di alcun genere a carico dell'azienda e la normale località di lavoro per detto personale sarà quindi costituita dal nuovo settore assegnato.

Per quanto qui non definito si farà riferimento al vigente CCNL vigilanza privata.

Letto, approvato e sottoscritto.

IVRI SPA

RSU

UNIONE PARMENSE INDUSTRIALI

FILCAMS-CGIL

FISASCAT-CISL

UILTUCS-UIL