

**CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO DA VALERE PER
LE GUARDIE PARTICOLARI GIURATE DIPENDENTI DI TUTTI GLI ISTITUTI
DI VIGILANZA PRIVATA DELLA PROVINCIA DI PAVIA**

Addì, 4 maggio 2007 in Pavia

tra

gli Istituti di Vigilanza presenti sul territorio di Pavia IL FANTE Srl , SAFE Spa,
SICURGLOBAL VIGILANZA Srl Filiale di Pavia,
in persona dei: Sig. Dell'Orto, Sig.ra Del Bò, Avv. G. Monti, Sig. Casagande,
assistiti dalle proprie associazioni datoriali ASSIV, UNIV,
in persona del Dr. Savio, Dr. Suttini

e

- la FILCAMS-CGL in Persona del Segretario Provinciale Sig. Cirillo
- la FISASCAT-CISL in Persona del Segretario Provinciale Sig. Barrella
- la UILTUCS in Persona del Segretario Provinciale Sig. Di Pierro
- la UGL in Persona del Segretario Provinciale Sig. Percoco

e con la partecipazione del Coordinamento Provinciale dei Delegati Sindacali del settore
della Vigilanza Privata, nelle persone dei Sigg.ri:

[Handwritten signatures and names on dotted lines]
Infantino, no. Corrado, Vito, Carlo, Roberto, Paolo
S. Bruno, Salvatore, Marco, Roberto, Roberto
Roberto, Bruno, Roberto, Roberto, Roberto
Roberto, Roberto, Roberto, Roberto, Roberto

.....
.....
.....
.....
.....
.....

[Handwritten signatures and names at the bottom]
Roberto, Roberto, Roberto, Roberto, Roberto
Roberto, Roberto, Roberto, Roberto, Roberto

visti

- il Contratto Integrativo Provinciale del 12 maggio 1999 (sottoscritto da UNIV con Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e Uiltucs-UIL);
- il Contratto Collettivo Integrativo Provinciale del 27 luglio 2001 (sottoscritto da Mondialpol Pavia S.r.l., SicurVigevano S.r.l., Metronotte-Carabinieri in Congedo-S.r.l., Safe Pavia S.p.A. e Control Service S.r.l. con Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e Sicurezza Civile-UGL);
- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2 maggio 2006 con particolare riferimento all'art. 10;

rilevato

- che, allo stato, sono esistenti ed applicati in Pavia e Provincia due distinti contratti integrativi;
- che le parti riconoscono l'opportunità che gli attuali contratti provinciali vengano integrati con condizioni comuni tra tutti gli Istituti ed a vantaggio di tutti i lavoratori;
- che le parti riconoscono l'opportunità che, in Pavia e Provincia, il presente accordo costituisca un importante passo per un processo di armonizzazione, volto a raggiungere un unico contratto integrativo;

premesso

- che le parti, nel definire il presente accordo, hanno inteso:
 - 1) confermare l'applicazione dei contratti già esistenti per gli Istituti presenti in Pavia e Provincia che alla firma del presente accordo già li applicano e continueranno ad applicarli con le medesime modalità per le normative non riportate e/o comunque trattate nel presente accordo;
 - 2) rendere necessarie ed obbligatorie per tutti gli Istituti presenti in Pavia e Provincia quanto di seguito previsto e concordato nel presente documento;
 - 3) per quanto non previsto nel presente documento rendere necessaria ed obbligatoria l'applicazione di uno dei due contratti già esistenti per gli Istituti presenti in Pavia e Provincia che alla firma del presente accordo non ne applichino nessuno dei due;

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Vertical handwritten signature]

[Vertical handwritten signature]

4) inserire norme di coordinamento relativamente all'applicazione del CCNL 2 maggio 2006 (i cui effetti hanno avuto decorrenza retroattiva) nella parte in cui si sono introdotte rilevanti novità in materia di organizzazione del lavoro (orari di lavoro, straordinari, riposi di legge e contratto e relativi recuperi).

Tutto quanto sopra visto, rilevato e premesso le parti dichiarano di stipulare il presente Contratto Integrativo Provinciale di Lavoro per tutti i dipendenti di tutti gli Istituti di Vigilanza Privata della Città di Pavia e Provincia.

Art. 1 VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Integrativo Provinciale disciplina per le materie in esso trattate, in maniera unitaria, il rapporto di lavoro di tutto il territorio della città e provincia di Pavia, tra gli Istituti di Vigilanza, in qualunque forma attualmente costituiti o costituendi ed il relativo personale dipendente.

Per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile che annulla e sostituisce, per le materie qui trattate, tutti gli accordi speciali, usi e consuetudini anche locali, se non esplicitamente qui richiamati con esclusione degli accordi:

- il Contratto Integrativo Provinciale del 12 maggio 1999 (sottoscritto da UNIV con Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e Uiltucs-UIL);
- il Contratto Collettivo Integrativo Provinciale del 27 luglio 2001 (sottoscritto da Mondialpol Pavia S.r.l., SicurVigevano S.r.l., Metronotte-Carabinieri in Congedo-S.r.l., Safe Pavia S.p.A. e Control Service S.r.l. con Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e Sicurezza Civile-UGL);

tutti gli articoli in essi contenuti e non esplicitamente richiamati nel presente documento si intendono confermati con la sottoscrizione del presente accordo.

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

Le parti ribadiscono che il presente accordo, in ordine alle materie trattate, è un complesso normativo unitario, inscindibile, migliorativo dei precedenti accordi.

Art. 2 DIRETTIVE DEI LIVELLI ISTITUZIONALI

Gli Istituti di Vigilanza, aderenti alla presente intesa, confermano il pieno e rigoroso rispetto delle direttive, emanate ed emanande dagli organismi statali competenti (Prefettura, Questura, etc.) sulle materie oggetto della loro attività.

Art. 3 ENTE BILATERALE

Le parti prendono atto che alla sottoscrizione del presente documento è stato costituito a Roma l'ente bilaterale nazionale ed è in fase di costituzione l'ente bilaterale regionale per la regione Lombardia e che tale ente sarà l'organo di riferimento contrattuale per tutte le materie da esso trattate.

Art. 4 RELAZIONI SINDACALI

Le parti convengono sulla necessità, nel rispetto delle reciproche distinte autonomie e responsabilità, di rafforzare le attuali relazioni sindacali. A tal fine ritengono opportuno attuare un reciproco scambio di informazioni sullo stato e sulle prospettive del settore che consenta da un lato di valorizzare gli elementi di responsabilizzazione del personale dipendente e dall'altro di evitare che si possa sviluppare una concorrenza tra le aziende improntata su di un basso profilo imprenditoriale, attraverso il ricorso ad espedienti non in linea con le esigenze di professionalità e di sicurezza degli addetti.

Le parti, oltre a dare puntuale applicazione a quanto previsto dagli articoli 8 e 10 del vigente CCNL in materia di diritti di informazione, intendono inoltre porre particolare attenzione alle informazioni relative ai riflessi occupazionali che potrebbero aversi in conseguenza di eventuali processi di trasformazione del mercato, con ripercussione sull'organizzazione degli Istituti di Vigilanza.

A) LIVELLO PROVINCIALE

Sono previsti incontri a livello provinciale fra OO.SS. e gli Istituti firmatari del presente contratto, al fine di confrontarsi sulle seguenti materie:

Handwritten notes on the left margin: "Punto dell'Art. 4"

Handwritten signatures at the bottom of the page.

1. esaminare le prospettive di sviluppo, i processi di trasformazione e le modifiche nell'ambito dei tipi di servizi esistenti e l'inserimento di nuovi tipi di servizi riguardo alle implicazioni occupazionali ed alla professionalità;
2. andamento dell'occupazione e sua struttura (rapporto uomo/donna, tempo pieno/tempo parziale);
3. formazione e sue esigenze in relazione alla domanda del mercato dell'utenza;
4. esaminare gli aspetti generali del settore nell'ambito del territorio ed in ordine ad eventuali modifiche istituzionali, riguardanti leggi e regolamenti vigenti in materia, ivi compresi la normativa relativa alla figura della guardia particolare giurata, nonché l'analisi dei problemi di sicurezza peculiari del settore;
5. analizzare le proposte e le modalità di utilizzo della guardie particolari giurate sia in relazione a mutamenti sociali e legislativi, sia in relazione a notevoli variazioni del mercato del lavoro.
6. Concordare e predisporre in intesa con le Aziende le modalità di elezione di RSU e RLS.

B) LIVELLO AZIENDALE

Sono previsti incontri a livello aziendale ai quali potranno partecipare le R.S.A./R.S.U. (assistite dalle OO.SS. a livello territoriale) e le rispettive direzioni aziendali ogni qualvolta si presenteranno problemi specifici relativi alla singola azienda e relativi ai seguenti argomenti:

1. occupazione e sua struttura;
2. verifica applicazione dell'attuale C.I.P.;
3. problematiche relative all'organizzazione del lavoro.

Art. 5 BANCA ORE

In conformità a quanto previsto dall'art. 81 del vigente CCNL, sottoscritto il 2 maggio 2006, le parti concordano che con la decorrenza ed applicazione dello stesso le ore di banca ore sono complessivamente 2 (due) per ogni giornata lavorata.

Eventuali necessità particolari aziendali verranno
esaminate e negoziate in azienda

Art. 6 FLESSIBILITA'

In conformità a quanto previsto dall'art. 72 CCNL del 2 maggio 2006, le parti concordano che:

- a) l'articolo in questione è da intendersi che le 11 ore di riposo, di prassi, sono da far decorrere dalla fine di un servizio all'inizio del servizio successivo;
- b) le 11 ore di riposo di cui sopra non possono essere ridotte a meno di 8 ore in attuazione a quanto previsto dall'art. 7 D.Lgs. n. 66/2003, tenuto conto delle esigenze di seguito indicate:
 - I) periodo natalizio convenzionalmente indicato dal 15 dicembre all' 8 gennaio;
 - II) periodo dal 10 luglio al 10 settembre,
 - III) cambi turni, e cioè qualora il dipendente del ruolo tecnico operativo venga assegnato a diverso orario di servizio rispetto a quello effettuato nel turno precedente. In questa ipotesi il numero massimo di deroghe di cui all'art. 72 del vigente CCNL non potrà essere superiore a 23 volte l'anno per singolo lavoratore. Sul totale dell'organico il massimo di deroghe non potrà superare la media di 8 eventi per dipendente dell'Istituto,
 - IV) non esporre comunque i beni pubblici e privati oggetto di vigilanza a gravi rischi; in questa ipotesi le R.S.A./R.S.U. potranno, a consuntivo, chiedere la verifica della congruità delle scelte aziendali,
- c) nell'ipotesi che si verifichi quanto previsto al punto b) l'azienda, mensilmente ed individualmente, verificherà le ore di riposo effettivamente e complessivamente fruite, procedendo al recupero suppletivo per le ore non fruite rispetto ai giorni lavorati del periodo di riferimento (1 mese);
- d) le ore di riposo che non risultino recuperate a seguito della verifica di cui al punto c) potranno essere cumulate ed usufruite in periodi omogenei entro 3 (tre) mesi. In particolare le ore di riposo non usufruite nel mese di competenza e non recuperate nel mese successivo confluiranno in un contenitore individuale e ogni GPG potrà richiedere la fruizione di quelle ore con le medesime modalità previste dall'articolo 81 CCNL vigente in materia di recupero delle ore di banca ore.

(1) A nessuno di quanto ult.
previsto dall'art. 72 CCNL
con la maggioranza (40%)
inviato. 13

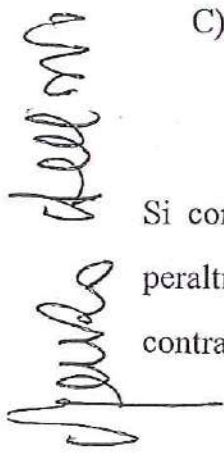
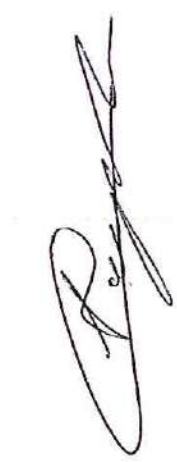
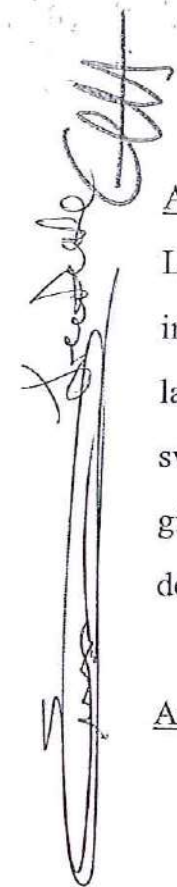
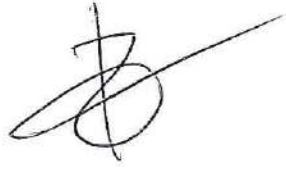
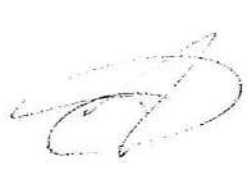
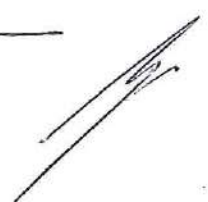
Art. 7 PROFESSIONALITA'

Le parti, con il rinnovo del contratto integrativo provinciale, si sono proposte l'obiettivo di intervenire nei settori della professionalità (e quindi della formazione) e della sicurezza del lavoro, che sono strettamente connessi tra di loro. Le parti, intendono, quindi, sin d'ora, sviluppare la fase formativa tesa a migliorare la capacità operativa della guardia particolare giurata, con riferimento alle eventuali esigenze di maggior professionalità nell'espletamento dei servizi.

Art. 8 FORMAZIONE PROFESSIONALE

- A) Le parti convengono sulla necessità di promuovere una adeguata politica professionale volta al miglioramento qualitativo del servizio di vigilanza, tramite la qualificazione e la riqualificazione del personale.
- B) Le esercitazioni di tiro dovranno essere effettuate in conformità alle disposizioni inserite nel regolamento questurile. Ogni esercitazione sarà svolta con l'arma in dotazione, comporterà l'uso massimo di trenta colpi. Gli istituti si impegnano a pagare le tasse per il tiro, nonché a sottoscrivere apposita convenzione con i poligoni di tiro della Provincia, al fine di rendere più agevole per i lavoratori l'effettuazione delle esercitazioni sopra previste. Le parti auspicando una uniformità di dotazione concordano che le Aziende rimborseranno anche il munizionamento (trenta colpi per esercitazione, cinquanta colpi per il rinnovo) con un importo convenzionale riparametrato al calibro 9x21. Il tempo necessario per quanto sopra verrà risarcito con un importo pari ad €. 8,00 per ogni esercitazione di tiro.
- C) Le parti convengono quanto previsto nel CCNL di categoria e ribadiscono che la formazione professionale dovrà attuarsi anche tramite l'apprendistato professionalizzante.

Si conferma esplicitamente la abrogazione dei capi I e III dell'art. 4 del CIP 1/7/1988 peraltro dichiarata nel CIP 25/6/93 ("formazione professionale", pag. 9, 10 e 11 di quel contratto).



Art. 9 **IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO**

Nel confermare il pieno rispetto della disciplina legislativa e contrattuale vigente, gli Istituti riconfermano il proprio impegno teso alla risoluzione dei problemi relativi all'ambiente di lavoro ed alla tutela della salute dei lavoratori e si dichiarano disponibili ad intervenire tempestivamente qualora si evidenziassero necessità oggettive.

Gli Istituti firmatari si impegnano inoltre ad attuare per i lavoratori neo assunti momenti formativi finalizzati all'acquisizione delle conoscenze dei rischi specifici e generici dell'ambiente di lavoro.

Le OO.SS. dopo la firma del presente C.I.P. procederanno, ai sensi di legge, alle nomine del R.L.S. se non già presente e/o nominato in ogni singola Azienda.

Per l'effettuazione di tutti gli adempimenti di carattere sanitario sarà riconosciuta a tutto il personale del settore tecnico-operativo, individualmente, la retribuzione di un'ora e mezza ordinaria di lavoro con la busta paga del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.

L'erogazione dell'ora e mezza avverrà ogni anno.

*Le aziende dovranno comunque provvedere
zippth di effettuazione delle visite.*

Art. 10 **ASSUNZIONI**

Il lungo e complicato iter burocratico relativo al rilascio dei decreti di nomina, di cui in premessa, costituisce un'oggettiva difficoltà nel reperimento e nell'assunzione di nuovo personale. Le parti, pertanto, si attiveranno congiuntamente al fine di rimuovere gli ostacoli in parola e favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

Art. 11 **PRATICHE CONCERNENTI IL RINNOVO DEL DECRETO PREFETTIZIO DI NOMINA A GUARDIA PARTICOLARE GIURATA E DI LICENZA DI PORTO D'ARMI**

Gli Istituti si impegnano ad istruire e seguire nella maniera più sollecita nelle sedi competenti le pratiche di rilascio dei decreti e dei porti d'arma.

Gli Istituti, con almeno 3 (tre) mesi di anticipo, comunicheranno, inserendo apposito avviso in busta paga, alle g.p.g. la necessità di procedere al rinnovo del decreto di porto d'armi.

*ONel caso che la visita venga effettuata nel
corso del servizio non verrà dato permesso.*

La g.p.g. dovrà provvedere, entro 1 (uno) mese dal ricevimento della comunicazione, a consegnare all'Istituto la documentazione necessaria.

Per le pratiche che presentino ritardi superiori al mese, l'Istituto comunicherà alle R.S.A./R.S.U. e OO.SS. firmatarie del presente accordo gli estremi delle richieste, al fine di favorire un intervento congiunto presso le autorità competenti.

Le R.S.A./R.S.U. e OO.SS. hanno facoltà di chiedere in ogni momento all'Istituto quante domande di rilascio di decreti e porto d'armi sono in corso e da quanto tempo. Le informazioni di cui sopra verranno offerte in conformità con le disposizioni in materia di "Privacy".

Art. 12 ASSENZA PER PROCESSI PER CAUSE DI SERVIZIO, ASSENZE PER LUTTI.

A) Le assenze causate per l'udienza dei processi dovranno essere così regolate:

- le guardie che nel giorno di udienza si trovino ad effettuare il normale servizio diurno verranno sostituite per il servizio;
- le guardie invece che nel giorno di udienza si trovino ad effettuare il normale servizio notturno, se la durata del processo proseguirà nelle ore pomeridiane, avranno la facoltà di prestare o non prestare servizio notturno, previo e tempestivo avviso all'ufficio servizi competente;
- nelle due precedenti ipotesi le guardie avranno diritto ad una indennità risarcitoria pari all'importo netto delle ore impegnate;
- anche nel caso che l'udienza coincida con la giornata di riposo, ferie o permesso retribuito la guardia avrà diritto a quanto previsto nel precedente comma;

B) I dipendenti avranno diritto nel caso di decesso di un familiare (parente, affine e coniuge) entro il secondo grado a 4 (quattro) giornate aggiuntive all'anno di permesso retribuito (ex lege 8 Marzo 2000 n. 53) di cui massimo 3 (tre) per ogni singolo evento.

Art. 13 EQUIPAGGIAMENTO E VESTIARIO

Gli Istituti di Vigilanza provvederanno a dotare le Guardie particolari Giurate del vestiario come sotto elencato salvo altri accordi espressi aziendali migliorativi.

DIAGONALE	ASSUNZIONE	IN FORZA
giacca	1	1 24 MESI
giubbotto	1	1 48 MESI
maglione	1	1 24 MESI
camicia	2	1 12 MESI
pantalone estivo	2	1 12 MESI
pantalone invernale	2	1 12 MESI
scarpe	1	1 24 MESI
cravatta	1	1
berretto	1	1 AD USURA MIN. 24 MESI
buffetteria	dotazione completa	AD USURA
TATTICA	ASSUNZIONE	IN FORZA
giubbotto	1	1 48 MESI
camicia estiva	2	1 12 MESI
camicia invernale	2	1 12 MESI
maglione	1	1 24 MESI
pantalone estivo	2	1 12 MESI
pantalone invernale	2	1 12 MESI
cappello estivo	1	AD USURA MIN. 18 MESI
cappello invernale	1	AD USURA MIN. 18 MESI
anфи	1	1 24 MESI
buffetteria	dotazione completa	AD USURA

a) Per il vestiario in dotazione è istituita una cartella personale in duplo, della quale una copia viene consegnata su richiesta al lavoratore, ai fini di un controllo delle date di sostituzione.

b) Per i nuovi assunti saranno consegnati i cambi di camicie al momento dell'inizio del servizio. All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro e/o all'atto della richiesta, da parte del lavoratore interessato, della sostituzione del vestiario per usura il richiedente e/o il dimissionario dovrà restituire i capi di vestiario avuti in dotazione. Qualora il lavoratore dovesse dimettersi durante il periodo di prova, l'Istituto tratterrà dalla retribuzione spettantegli, la somma forfettaria di E. 175,00, quale rivalsa per i capi di vestiario utilizzati e non più destinabili al altro personale. Anche in quest'ultimo caso vige la regola della restituzione di tutto il vestiario avuto in dotazione.

c) Le parti ribadiscono che l'arma trattandosi di strumento a tutela della Guardia P. Giurata, deve essere dalla stessa conservata e mantenuta con la massima cura e diligenza.

Handwritten signatures and notes on the left margin, including a large signature at the top and several smaller ones below.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

L'abbigliamento estivo verrà fornito entro il 1° maggio di ciascun anno, mentre l'abbigliamento invernale verrà fornito entro il 1° ottobre di ciascun anno.

Art. 14 SETTORI DI SERVIZIO

Premesso che Le parti si danno reciprocamente atto che quanto previsto all'art. 15 del CIP 27 luglio 2001 rimarrà in vigore solo per le aziende che già lo applicano, tali aziende si impegnano a promuovere la costituzione di una commissione con l'incarico di studiare soluzioni alternative entro 3 mesi dalla firma del presente accordo.

Art. 15 INDENNITA' PREVISTE DAL CCNL

Si ribadisce che le indennità, di cui al vigente CCNL di settore, hanno carattere giornaliero e:

- saranno corrisposte per ogni giornata di effettiva presenza;
- saranno utili ai soli fini del computo della 13^a mensilità;
- non saranno tra loro cumulabili.

Art. 16 RISARCIMENTO DANNI PER SINISTRI

Le parti, valutata la necessità di creare con il presente accordo un idoneo mezzo che incida sul fenomeno sinistri auto in maniera adeguata, convengono:

- a) per incidente o sinistro auto si intende qualsiasi sinistro per cui sia iniziata una pratica assicurativa indipendentemente dal fatto che il danno superi o meno l'importo della franchigia;
- b) per responsabilità della guardia si intende la responsabilità dimostrata o accertata a seguito del provvedimento del Giudice o anche solo a seguito di ammissione di responsabilità evincibile da modello C.I.D. o verbale della Forza Pubblica (in ogni caso, esiste responsabilità del conducente quanto l'assicurazione degli Istituti, a seguito della pratica giudiziale o stragiudiziale, paga una qualsiasi somma alla

controparte). Si specifica che non esiste responsabilità soggettiva quando il sinistro è causato da nebbia, ghiaccio o neve.

- c) Le Aziende che hanno copertura Kasco devono dichiararlo indicando anche la franchigia. Ogni anno sarà comunicata alle Organizzazioni sindacali la nuova franchigia.
- d) Tabelle percentuali - Le Guardie, la cui responsabilità è dimostrata con i criteri di cui al par. b) del presente articolo, dovranno corrispondere i seguenti importi percentuali:

I INCIDENTE	II INCIDENTE	III INCIDENTE	IV INCIDENTE
Nulla	Somma pari al 40%	Somma pari al 80%	Somma pari al 100%

- e) Ogni 3 (tre) anni dall'ultimo sinistro verificatosi la ripartizione di cui sopra riprenderà dal primo incidente.
- f) Modalità di contestazione per la rivalsa.

L'Azienda, dopo il verificarsi del sinistro, invierà al lavoratore raccomandata a.r., a titolo di riserva di rivalsa.

A pratica assicurativa avvenuta e verificata l'accertata responsabilità, provvederà a scrivere una seconda raccomandata a.r. con la quantificazione del danno calcolato in base alle tabelle di cui al par. d) del presente articolo, secondo i criteri sopra evidenziati. Di tale seconda lettera verrà redatta copia per le R.S.A./R.S.U..

g) Per casi di particolare gravità derivanti da infrazione al codice della strada, quali ad esempio il non rispetto di uno stop o di un semaforo rosso, le parti si incontreranno per decidere i criteri specifici.

h) Il calcolo della recidiva non può superare i 3 (tre) anni dalla data del sinistro per cui si chiede il risarcimento.

i) Verranno approntati appositi moduli prestampati in dotazione per ogni auto ove le Guardie dovranno segnalare eventuali guasti o anomalie dell'autovettura.

Ogni cambio di consegna dell'auto, qualora sia necessaria una segnalazione, questa verrà fatta sui moduli ed in copia per l'amministrazione e comunque in caso di incidente dovuto

ad anomalia o mal funzionamento del mezzo, le parti si incontreranno per stabilire la responsabilità.

L'importo potrà essere rateizzato entro 12 mesi, in rate proporzionate al reddito del dipendente, e senza interessi e comunque non superiori ad 1/5 della retribuzione.

Art. 17 PREMIO DI RISULTATO

Per la definizione dell'entità del premio da erogare si tiene presente il principale ed essenziale dato significativo per una azienda che vede nella vendita di ore lavoro il suo unico introito e cioè il numero di ore lavorate, e conseguentemente fatturate, in corso d'anno.

Appurato che tale importante dato ha in sé due aspetti molto significativi e di pari importanza quali, uno quantitativo che valuta il numero di giorni di assenza e uno qualitativo che considera la tempistica con la quale l'assenza si manifesta, si rende indispensabile considerare entrambi i parametri nel calcolo relativo alla definizione del premio di risultato.

In particolare il premio annuo sarà calcolato nel rispetto dei seguenti parametri quantitativi.

Per tutti coloro che avranno maturato:

- a) meno di N° 153 giornate lavorative, sarà erogato un premio di € 55,00
- b) almeno N° 153 giornate lavorative, sarà erogato un premio di € 200,00
- c) almeno N° 301 giornate lavorative, sarà erogato un premio di € 290,00
- d) almeno N° 302 giornate lavorative (365 giorni meno 61 riposi), sarà erogato un premio di € 370,00

Ai fini delle giornate da considerarsi lavorative per il calcolo del premio vengono comparate tra loro:

- le giornate effettivamente lavorate;
- le ferie;
- i permessi retribuiti annuali ed aggiuntivi;
- i permessi sindacali;
- le assenze per maternità/paternità obbligatoria;

- i permessi per lutto;
- congedo matrimoniale;
- diritto allo studio;
- ricoveri ospedalieri, in reparto, conseguenti a malattie e/o infortuni;
- assenze per infortuni conseguenti ad azioni delittuose e/o dolose di terzi verificatesi in servizio;
- assenza per malattia, superiore ai 40 (quaranta) giorni, giustificata da unico certificato medico quando si verifica una sola volta all'anno.

Il numero delle giornate citate ai punti a), b), c) e d) è considerato con sistema di orario di lavoro 5+1 e su un anno di 365 giorni. In presenza di anno bisestile o di applicazione di altri sistemi di orario di lavoro (5+2, 6+1+1) il numero delle giornate dovrà essere riparametrato di conseguenza.

Il premio risultante dalla tabella di cui sopra, qualsiasi esso sia, verrà modificato nel rispetto dei seguenti parametri qualitativi.

A fronte di assenze imputabili ad un numero di eventi (certificato medico riportante l'indicazione di inizio indisposizione) annui nell'anno solare di riferimento:

- pari a due o inferiori il premio erogato, sarà aumentato del 20%;
- pari a tre il premio erogato, non subirà variazioni;
- pari a quattro, a cinque, il premio erogato, sarà diminuito del 20%;
- pari a sei, a sette o a otto, il premio erogato, sarà diminuito del 55%;
- pari a nove o superiori, il premio erogato, sarà diminuito del 80%.

L'importo del premio verrà erogato con la retribuzione relativa al mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.

Il diritto alla corresponsione del premio maturerà solo ed esclusivamente in capo ai dipendenti in forza nel mese di erogazione.

In fase di erogazione l'importo complessivo del premio di risultato, erogato ad ogni singolo lavoratore, se dovesse essere inferiore all'importo di €. 50,00 lordi, verrà arrotondato ad €. 50,00 lordi.

Art. 18 BUONO PASTO

Al personale che presti la propria opera, per ogni giornata di effettiva presenza, viene, ad oggi, già assegnato un buono pasto, così come previsto nei contratti integrativi sopra citati.

Contratto UNIV € 4,50 dal 1 Maggio 2007 - € 4,75 dal Gennaio 2008 - € 5,29 dal Gennaio 2009

Contratto interaziendale € 5,00 dal Maggio 2007 - € 5,29 dal Gennaio 2009

Art. 19 DICHIARAZIONI

A) Le parti si danno atto che, con il presente accordo, è stato definito quanto previsto dall'art. 10 del CCNL vigente.

Art. 20 NORMA TRANSITORIA

Le parti, alla luce di quanto evidenziato al n. 4 delle premesse e considerati gli aggiustamenti tecnici (introdotti agli art. 5 e 6 del presente accordo) necessari per una corretta applicazione di quanto previsto agli art. 72 e 81 del vigente CCNL, concordano che al personale in forza verrà riconosciuto un importo pari ad € 140,00 a titolo del risarcimento

danni per eventuali inesatte applicazioni di quanto previsto agli art. 72 e 81 del vigente CCNL relativamente anche al periodo di applicazione retroattiva dello stesso e sino all'applicazione del presente accordo.

L'importo di € 140,00, a titolo di risarcimento del danno, verrà corrisposto con la mensilità

del mese di Maggio 2007 per € 70,00 e con la mensilità del mese di Agosto il restante solo per € 70,00.

Art. 21 DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo oggi sottoscritto avrà validità sino al 31 Dicembre 2009. Per le materie demandate dal CCNL alle contrattazioni di II° livello e trattate nel presente accordo verranno le

medesime decorrenze previste nel CCNL sottoscritto il 2 maggio 2006.

Art. 22 CLAUSOLA DI APPLICABILITA'

Il presente accordo potrà trovare applicazione solo dopo che sarà sottoscritto da tutti gli Istituti di Vigilanza presenti in Pavia e Provincia.

Art. 23 PAUSA

Fermo restando quanto disposto dall'art. 74 del vigente CCNL e considerato che i servizi di vigilanza possono essere di carattere continuativo o di carattere discontinuo e di attesa, per l'esecuzione della pausa per questi ultimi la GPG potrà decidere il momento di fruizione durante il proprio turno di servizio in maniera tale da creare il minor disagio possibile al committente; qualora per qualsiasi giustificato motivo non potesse usufruire della pausa in tali casi dovrà immediatamente comunicarlo ai propri superiori e/o ufficio competente, dando le opportune motivazioni.

Per i servizi di carattere continuativo e/o che presentino particolarità tali da non poter prevedere sempre la fruizione della pausa, l'assoluta necessità delle modalità di recupero dei periodi di pausa non goduti, anche cumulabili fra loro, saranno da convenirsi a livello aziendale.

Resta sin qui inteso che le pause non godute dovranno essere recuperate entro un periodo massimo di tre mesi rispetto al mese nel quale non si è verificato il godimento.

[Handwritten signature]

© (previa aperta modulistica)

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Vertical handwritten text: Vendo Kelle mto]