

CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI

DA

ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA

Operanti nella città e provincia di Trieste

Il giorno 28 del mese di ottobre 2008 in Trieste

TRA

UNIV (Unione Nazionale Istituti di Vigilanza) – rappresentata da dott. Claudio Magon
ASSIV - (Associazione Italiana vigilanza) - rappresentata da dott. Antonio Fogazzaro
FEDERLAVORO E SERVIZI – CONFCOOPERATIVE – rappresentate dal sig. Giovanni Russo

Le OO.SS.

- FILCAMS CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Commercio Turismo e Servizi) Rappresentata dalla sig.ra Antonella Bressi segretaria provinciale, Andrea Badodi, segreteria provinciale,
- FISASCAT CISL (Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo Servizi) Rappresentata dal sig. Andrea Blau segreteria provinciale,
- UILTuCS UIL (Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi) Rappresentata dalla sig.ra Miriam Cerne, segretaria provinciale,

Presenti i Delegati Sindacali delle varie aziende rappresentate

Sigg. Paolo Caruso, Giovanni Orlandi, Fabrizio Ventura, Salvatore Conte, Gilberto Mastronuzzi, Roberto Belloli, Radimiro Dragovic,

PREMESSO CHE

Le parti, nel definire il presente accordo, hanno inteso perseguire una maggiore qualificazione delle relazioni sindacali sia a livello territoriale che aziendale. Ribadiscono, dunque, l'impegno a promuovere, per quanto di loro competenza, iniziative idonee a garantire un'ulteriore crescita dei livelli qualitativi dei servizi prestati dalle aziende nell'ambito di una equilibrata prospettiva di sviluppo che salvaguardi ed incrementi i livelli occupazionali e professionali esistenti nonché la sicurezza personale e collettiva delle Guardie Particolari Giurate addette ai servizi.

SI E' STIPULATO

Il seguente Contratto Integrativo Provinciale di Lavoro da valere per tutti i Dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata operanti nella città e provincia di Trieste in qualunque forma costituiti.

TITOLO I

VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE

Paolo Caruso

Giovanni Orlandi

Fabrizio Ventura

Salvatore Conte

Gilberto Mastronuzzi

Roberto Belloli

Radimiro Dragovic

Claudio Magon

Antonio Fogazzaro

Giovanni Russo

Art. 1

Il presente Contratto Integrativo Provinciale disciplina, in maniera unitaria, il rapporto di lavoro per tutto il territorio della città e provincia di Trieste, per i dipendenti di tutti gli istituti di vigilanza, in qualunque forma costituiti che svolgono tutte le attività di cui all'art. 1 del vigente CCNL per conto terzi a norma del testo unico delle leggi di pubblica sicurezza.

Per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile che annulla e sostituisce, ad ogni effetto, le norme di tutti i precedenti contratti integrativi provinciali, fatte salve le condizioni di miglior favore previste da accordi aziendali.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia e quelle previste dal C.C.N.L. del settore.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 2 - diritti di informazione a livello territoriale

Allo scopo di dare concreta attuazione a quanto previsto dall'art. 9 del vigente C.C.N.L. in materia d'informazione, gli Istituti forniranno alle strutture sindacali provinciali firmatarie del presente Contratto, congiuntamente alle R.S.U. o R.S.A., semestralmente, informazioni con particolare riferimento a:

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

Art. 3 - Diritti di informazione a livello aziendale

Gli Istituti, a richiesta delle strutture sindacali aziendali, di norma semestralmente, forniranno le informazioni di cui all'art. 14 del vigente C.C.N.L., mentre annualmente e nel rispetto della legge 675/96, forniranno informazioni globali in materia di lavoro straordinario e di riposi giornalieri.

TITOLO III

Art. 4 - Bilateralità

Le parti confermano la validità del sistema della bilateralità e, pertanto, previa verifica dei contenuti, auspicano di far proprie le determinazioni che verranno assunte dall'Ente Bilaterale della Regione Friuli - Venezia Giulia in materia di formazione e aggiornamento professionale e di composizione delle controversie.

Art. 5 - Formazione e aggiornamento professionale

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

Le parti si impegnano ad attuare un programma di formazione e di aggiornamento delle Guardie Particolari Giurate secondo lo schema di seguito indicato.

- Formazione

a) L'Ente Bilaterale Regionale del Friuli - Venezia Giulia predisporrà i moduli formativi ed i questionari di cui ai successivi punti.

b) I corsi di formazione saranno finalizzati all'acquisizione di nozioni e di professionalità atte ad agevolare l'inserimento e l'aggiornamento professionale del personale del ruolo tecnico-operativo.

c) Alle aspiranti G.P.G. verranno consegnati, a cura degli Istituti, i moduli formativi predisposti dall'Ente finalizzati alla conoscenza dei compiti e dei diritti-doveri della G.P.G., delle prescrizioni, delle cautele, della sicurezza sul lavoro, delle tecniche operative per l'esecuzione dei singoli servizi e degli apparati ricetrasmittenti; unitamente ai moduli formativi verrà consegnato un questionario che le aspiranti G.P.G. dovranno compilare e riconsegnare sottoscritto prima dell'assunzione al fine di stabilirne il grado di addestramento.

Sempre prima dell'assunzione le stesse dovranno addestrarsi all'uso delle armi ed ottenere, secondo le leggi ed i regolamenti in vigore, la licenza di porto di pistola.

d) Dopo l'assunzione, previa una formazione pratica sull'utilizzo degli apparati ricetrasmittenti, verranno svolte n° 30 ore di servizio in affiancamento operativo con G.P.G. esperte.

Qualora l'assunzione si riferisca ad un lavoratore che abbia effettuato l'addestramento, come sopra precisato, presso un altro Istituto di Vigilanza negli ultimi 12 mesi, il medesimo sarà esonerato dall'attività addestrativa presso l'Azienda di nuova assunzione.

L'attività formativa di cui al precedente punto d) s'intende retribuita ed i relativi costi saranno a carico degli Istituti.

- Aggiornamento professionale

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

Ogni quattro mesi ciascuna guardia giurata effettua esercitazioni di tiro con l'arma in dotazione. Per ciascuna G.P.G. è istituito un libretto di tiro ove viene annotata per ogni esercitazione svolta. Per le esercitazioni prescritte dalla vigente normativa, l'esame di tiro e le incombenze relative al rinnovo dei titoli, verrà corrisposta una indennità forfetaria corrispondente al valore di una giornata lavorativa.

Art. 6 - Cambio di appalto

Le parti convengono sulla opportunità dell'attivazione di iniziative che consentano di fornire adeguate e tempestive risposte alle esigenze del settore, in materia di cambio di appalto, che consentano il naturale evolversi del rapporto di lavoro e riconoscono che presupposto necessario

h. Belli
Amelli

Orto

P. F. a

FF

(11) 0 2

3

FF

per realizzare quanto sopra delineato, sia il rispetto di tutte le norme del C.C.N.L. e del presente integrativo provinciale.

A tale scopo le parti si impegnano ad esercitare iniziative, in tutto il territorio di Trieste e provincia, al fine di sollecitare l'Autorità Prefettizia, il Questore, la Provincia e gli Enti Pubblici affinché nei bandi di gara per gli appalti sia richiesta, dagli stessi Enti, l'applicazione ed il rispetto rigoroso del C.C.N.L. e dell'Integrativo provinciale del settore.

Pertanto, al fine di addivenire ad una normativa condivisa e regolatrice delle procedure del cambio appalto le parti concordano di demandare all'Ente Bilaterale della regione Friuli – Venezia Giulia lo studio relativo alla pratica attuazione degli artt. 25, 26 e 27 del C.C.N.L.

TITOLO IV

TUTELE E GARANZIE

Art. 7 - Disposizioni

Per ogni servizio che espletano le Guardie Particolari Giurate ricevono dall'Istituto di Vigilanza le relative disposizioni di servizio.

L'Istituto si assicura che i propri dipendenti siano a conoscenza delle norme che regolano il servizio.

I turni di lavoro ordinario non potranno essere spezzati in più di due frazioni e dovranno essere svolti nell'arco massimo di 13 ore.

Art. 8 - Patente di Guida

Fermo restando l'applicazione dell'art. 7 della Legge 300/70, si applicherà quanto previsto dall'art. 103 del C.C.N.L.

Gli Istituti, ai lavoratori ai quali venga revocata la patente di guida per infrazioni commesse durante e per ragioni di servizio, corrisponderanno un contributo spese quantificato nel massimo di € 250,00 (euro duecentocinquanta[00] per spese connesse a corsi di recupero patente. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste da accordi aziendali.

Art. 9 - Assistenza legale

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

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.

Si considera come presenza a tutti gli effetti contrattuali quella assenza della GPG che sia motivata dalla testimonianza a processi per fatti connessi al servizio. Pertanto il vigile chiamato a testimoniare, in servizio a tutti gli effetti, sarà quindi esentato in casi di assenza per l'intera giornata.

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

ta da qualsiasi ulteriore prestazione di lavoro nella giornata stessa e fruirà della normale retribuzione. Nel caso in cui il tempo impiegato per la testimonianza fosse inferiore all'orario contrattuale di lavoro, il vigile dovrà rendersi disponibile a terminare, se necessario, il residuo dell'orario di lavoro. Nel caso in cui l'udienza coincida con la giornata di riposo, la GPG dovrà recuperare il mancato riposo e le ore prestate per la testimonianza saranno retribuite come da CCNL vigente.

Art. 10 - Congedi parentali

Quale condizione di miglior favore rispetto a quanto stabilito dalla legge e dal C.C.N.L., al genitore che si astiene dal lavoro durante i primi 3 anni di vita per malattia del bambino, attestata da certificato medico specialistico del S.S.N., verranno concessi permessi per un massimo di 3 (tre) giorni annui, retribuiti al 100% della normale retribuzione di cui all'art. 105 C.C.N.L.

Art. 11 – Ferie

Fermo restando quanto previsto al riguardo dal vigente C.C.N.L., il programma ferie sarà effettuato mediante la compilazione di uno stampato nel quale il lavoratore, entro il 28 febbraio di ogni anno, indicherà il periodo o i periodi in cui intende fruirla.

Sulla scorta di dette indicazioni, compatibilmente con le esigenze tecniche aziendali, l'Istituto predisporrà, entro il 31 marzo il piano delle ferie che verrà esposto nella bacheca aziendale. Il periodo feriale, con riferimento al periodo 1 giugno – 30 settembre, avrà la durata di due settimane.

Art. 12 – Orario di lavoro

Gli Istituti programmeranno la turnazione di norma su base settimanale comunicandola con congruo anticipo ai propri dipendenti, fermo restando che i turni programmati potranno subire variazioni in ragione di contingenti esigenze tecniche ed organizzative.

Art. 13 - Armamento

Gli Istituti forniranno ai nuovi assunti, su richiesta degli stessi, un importo massimo, a titolo di anticipazione sulla retribuzione, pari a € 480,00, corrispondente circa al costo di mercato di una pistola Berretta 9 x 21 mod. P4.

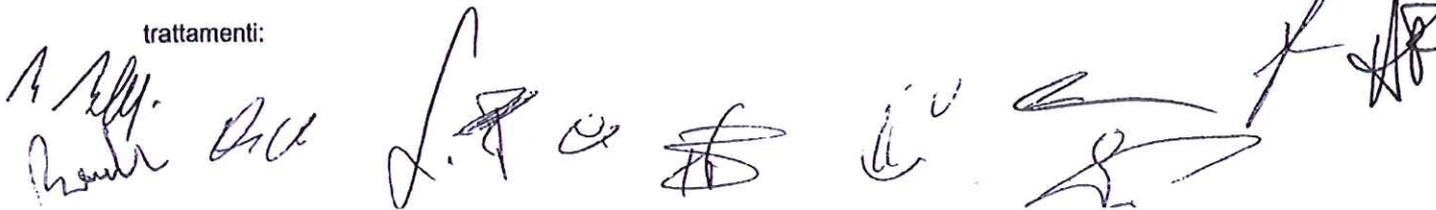
Gli interessati restituiranno la predetta somma mediante 12 trattenute mensili di importo costante pari a € 40,00.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro che intervenga anteriormente alla restituzione dell'intera somma anticipata, la differenza verrà trattenuta dalle competenze finali.

Art. 14 – Vestiario ed equipaggiamento

Scarpe/calzature antinfortunistica. Gli istituti erogheranno, su effettiva presenza, in via alternativa, i seguenti

trattamenti:



- a) consegna di un buono annuale (con la retribuzione di gennaio di ogni anno), pari a € **155,00**;
- b) oppure in alternativa al punto a) fornitura diretta da parte dell'azienda delle scarpe/calzature antinfortunistiche.

Divisa. Gli istituti erogheranno, su effettiva presenza, in via alternativa, i seguenti trattamenti:

- a) consegna di un buono annuale per la lavanderia convenzionata con l'azienda pari a € **155,00** (con la retribuzione di giugno di ogni anno);
- b) oppure in alternativa al punto a) una indennità mensile di € **11,00**.

Art. 15 – Missione e/o trasferta

Nel caso in cui i lavoratori siano temporaneamente comandati in servizio in una località diversa da quella abituale, intendendosi per tale il territorio della Provincia di Trieste, e per lo spostamento debbano utilizzare un proprio mezzo di locomozione autorizzato dall'istituto di Vigilanza, essi avranno diritto ad un rimborso spese pari all'indennità chilometrica , nella misura di 1/10 del costo di 1 litro di benzina verde del trimestre precedente.

I chilometri per i quali compete la suddetta indennità saranno pari a quelli che la guardia giurata dovrà percorrere per raggiungere la nuova destinazione, quantificandoli dal confine più vicino alla zona a lui assegnata.

Il rimborso spese di trasporto non è dovuto nel caso in cui il lavoro si svolga nella località di residenza del lavoratore o quando questi venga ad essere favorito da un avvicinamento alla sua residenza. Resta convenuto che, con il pagamento del rimborso di cui al presente articolo, gli istituti di vigilanza saranno sollevati da ogni responsabilità civile e/o penale sia nei confronti del dipendente che dei terzi, derivanti dall'uso dell'autovettura

Art. 16 – Danni agli automezzi ed altri beni aziendali

Premesso che il presente articolo è volto principalmente a ridurre il fenomeno del danneggiamento dei beni strumentali di proprietà delle aziende nell'intento di eliminare gli effetti negativi connessi all'uso non corretto degli strumenti ed equipaggiamenti in dotazione, in quanto producono:

- inutili rischi alla sicurezza ed integrità fisica dei lavoratori
- ingiustificato aumento dei costi degli istituti di vigilanza a causa del danneggiamento dei mezzi in dotazione che, in quanto beni strumentali, costituiscono patrimonio dell'azienda e sono, nel contempo, strumento di lavoro;
- (danni a terzi eventualmente coinvolti).

E' volontà delle parti superare ed appianare qualsiasi eventuale contenzioso, fermo restando quanto previsto dalle Leggi in materia.

[Handwritten signatures and initials]

Ravvisata l'opportunità di dare luogo ad una precisa regolamentazione dei criteri da adottare per il risarcimento dei danni provocati a qualsiasi bene strumentale, automezzo o equipaggiamento avuto in dotazione dall'azienda per fatto e/o colpa imputabili al lavoratore, le parti concordano quanto segue:

il lavoratore è tenuto a segnalare tempestivamente per iscritto, su appositi moduli predisposti dall'azienda, qualsiasi difetto o guasto riscontrabile o necessità di manutenzione, dovuti sia all'usura che all'utilizzo del bene impiegato.

Nel caso di danni a beni affidati al lavoratore, il risarcimento del relativo danno sarà a carico dello stesso quando il fatto derivi da responsabilità (art. 2047 c.c.) nella misura pari al valore dell'ammortamento residuo ragguagliato al mese (d'ammortamento) del bene danneggiato, ovvero pari alla eventuale franchigia in polizza, o alla spesa sostenuta effettivamente, qualora sia inferiore alla franchigia stessa.

L'importo del risarcimento verrà trattenuto sulla retribuzione in quote mensili non superiori ad € 50,00 ciascuna.

Art. 17 - Pause

Fermo restando quanto stabilito dall'art 74 del CCNL in merito alle pause di dieci minuti retribuiti, di cui all'art. 17 comma 1-4 del D. Lgs 66/2003, si conviene che il personale operante nei servizi di piantonamento fisso, servizi di zona/pattuglia e nelle centrali operative nonché nei reparti concazione, fruirà la suddetta pausa, senza alcuna formalità, nel rispetto delle esigenze di servizio.

I lavoratori addetti al trasporto valori, effettueranno la pausa giornaliera con modalità tali da garantire la sicurezza dei carichi e dello stesso equipaggio. Qualora per specifiche e particolari esigenze la pausa in questione non sia potuta effettuare, i medesimi lavoratori saranno tenuti a comunicare tale impossibilità e le relative ragioni alla centrale operativa al termine del servizio, che ne prenderà nota, per poi procedere, previa verifica, al recupero secondo quanto previsto dal CCNL all'art. 74 fatte salve diverse modalità in essere a livello aziendale.

Art. 18 - Banca ore

In conformità a quanto previsto dall'art. 81 del vigente C.C.N.L., le parti concordano che, ferma restando la volontarietà del personale interessato, possono essere richieste prestazioni ulteriori di cui all'art. 79 nel limite di 2 ore per ogni giornata di lavoro effettivamente prestata da cumularsi in un monte ore calcolato su base annua.

L'utilizzo di tale Istituto contrattuale costituirà oggetto di verifica tra le Direzioni Aziendali le R.S.U. / R.S.A. e/o le OO.SS Provinciali firmatarie del presente accordo.

Art. 19 – Riposo giornaliero

A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, arranged in a loose horizontal line across the bottom of the page. The signatures vary in style, some being more legible and others more stylized or scribbled.

Fermo restando quanto contenuto nell'art. 72 del vigente C.C.N.L. le parti convengono che le eventuali ore di riposo giornaliero non godute devono essere recuperate entro e non oltre i 45 giorni successivi al mancato godimento.

Nel caso in cui il recupero avvenga tra il 31esimo ed il 45esimo giorno il risarcimento del danno sarà pari al 50% della quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 105 CCNL per ogni ora recuperata oltre il 30esimo giorno e fino al 45esimo giorno.

NOTA A VERBALE: le parti, considerato che le problematiche e le esigenze di cui ai precedenti artt. 17, 18 e 19 costituiscono materia di interesse comune ai vari Istituti di Vigilanza operanti nella città e in provincia di Trieste, hanno convenuto di definire le suddette questioni, in sede di Contratto Integrativo Provinciale, la cui decorrenza al riguardo deve intendersi con effetto dal 1° maggio 2004, coincidente con quella del vigente C.C.N.L.

Art. 20 – Flessibilità

In sede aziendale potranno essere contrattate forme diverse di flessibilità, così come previsto dall'art. 78 C.C.N.L. vigente e una diversa distribuzione della cadenza dei riposi e dei permessi, nel rispetto, per il resto, dei sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro previsti a livello nazionale. Tali forme saranno oggetto di intese a livello di singolo Istituto, tra Direzione Aziendale, R.S.U. / R.S.A. e/o OO.SS. Provinciali firmatarie del presente accordo.

TITOLO V

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 21 – Ticket (Buono Pasto)

Con effetto dal:

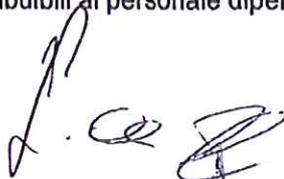
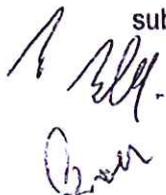
- 01 gennaio 2009 a tutto il personale del ruolo tecnico / operativo verrà fornito per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro un buono pasto del valore di € 4,00,
- l'importo del buono pasto verrà elevato con decorrenza 01 gennaio 2010 ad € 5,00,
- con decorrenza 01 gennaio 2011 ad € 5,29.

Il valore del ticket non è da considerarsi utile ai fini della determinazione della base di computo di alcun istituto contrattuale e/o legale e dunque neppure del T.F.R.

Negli Istituti in cui siano in atto al detto titolo trattamenti di maggior valore, i trattamenti stessi saranno mantenuti inalterati per il personale in servizio alla data di stipula del presente accordo.

Art. 22 - Premio di risultato

Le parti, con riferimento al punto L) dell'art. 10 del C.C.N.L. 6 dicembre 2007 e con esplicito richiamo al protocollo 23.7.1993, convengono di istituire per gli anni, 2008, 2009, 2010 e 2011, 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 produzione, così come previsto dallo stesso punto L) del sopra citato art. 10.

In ragione di quanto sopra, le parti dichiarano che ai fini del presente articolo sarà presa in considerazione unicamente l'effettiva presenza al lavoro con riferimento al numero teorico di giornate di lavoro normale lavorabili, contrattualmente previste, e dunque:

- 1)- per il sistema 5+1 giornate n. 259, (così date 365 - 61 riposi -20 permessi – 25 ferie),
- 2)- per il sistema 6+1+1 giornate n. 251 (così date 365 - 91 riposi/permessi - 23 ferie),
- 3) - per il sistema 5+2 giornate n. 227 (così date 365 - 104 riposi -12 permessi - 22 ferie),
- 4) - impiegati amministrativi per il sistema 5+2 giornate n. 219 (così date 365 – 104 riposi – 9 permessi – 22 ferie e 11 festività)

quindi con esclusione del numero di giornate contrattualmente previste per i riposi, i permessi e le ferie ancorché lavorati.

In deroga a quanto previsto nei precedenti punti 1-4 devono intendersi convenzionalmente utili ai fini del calcolo del numero delle giornate di effettiva presenza per il premio anche le assenze nelle giornate di lavoro normale contrattuale dovute ad astensione obbligatoria per maternità, permessi per donatori di sangue, ricoveri ospedalieri in reparto, infortuni sul lavoro superiori a 10 giorni consecutivi e permessi sindacali.

Nessun premio, neppure quello individuale, sarà dovuto nel caso in cui non si raggiungesse l'obiettivo indicato nel premio di risultato aziendale, come sotto strutturato:

• **PREMIO AZIENDALE QUOTA A**

A partire dal 2008 con la retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione, verrà corrisposto, al solo personale in forza a tale data, un **premio annuo per un importo lordo di €uro 50,00** (cinquanta|00) per gli anni 2008, 2009, 2010 e 2011, in caso di mantenimento di una media aziendale di assenteismo, con riferimento ad ogni anno di competenza, pari o inferiore al 10% calcolato sulla base del numero di giornate di lavoro convenzionalmente previsto per anno.

• **PREMIO INDIVIDUALE: QUOTA B**

L'erogazione è subordinata al raggiungimento degli obiettivi del premio aziendale negli anni 2008, 2009, 2010 e 2011.

Il premio individuale competerà ai soli lavoratori in forza alla data del 28/29 febbraio, che abbiano compiuto per intero l'anno di calendario di competenza (01/01 – 31/12), e abbiano lavorato nelle giornate previste e considerate convenzionalmente utili ai fini in questione. Agli stessi verrà corrisposto, in aggiunta al premio aziendale, per ciascuna delle giornate indicate nel seguente prospetto in funzione dei diversi sistemi di orario, un premio giornaliero secondo i distinti valori rispettivamente indicati per dette giornate nel prospetto seguente:

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

giorni di assenza	Sistema 5+2 operativi (giorni)	Sistema 5+2 amministr (giorni)	Sistema 6+1+1 (giorni)	Sistema 5+1 (giorni)	premio giornaliero
0	227	219	251	259	€ 26
1	226	218	250	258	€ 24
2	225	217	249	257	€ 22
3	224	216	248	256	€ 20
4	223	215	247	255	€ 18,50
5	222	214	246	254	€ 17
6	221	213	245	253	€ 15,50
7	220	212	244	252	€ 14
8	219	211	243	251	€ 12,50
9	218	210	242	250	€ 11
10	217	209	241	249	€ 9,50
11	216	208	240	248	€ 8
12	215	207	239	247	€ 7
13	214	206	238	246	€ 6
14	213	205	237	245	€ 5
15	212	204	236	244	€ 4
16	211	203	235	243	€ 3
quota A		€ 50,00			

NOTA A VERBALE: le parti si danno atto che ai fini del calcolo dei premi le giornate di permesso derivanti dal recupero della banca ore vanno considerate come giornate di effettiva presenza.

Art. 23 – Durata

Il presente contratto avrà decorrenza dal 01 gennaio 2008 e scadrà il 31 dicembre 2011, fatte salve le diverse decorrenze stabilite per i singoli istituti.

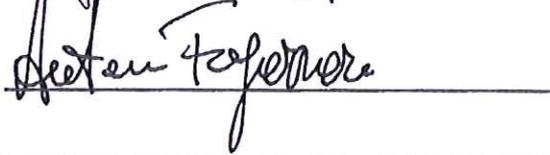
Esso si intenderà rinnovato di anno in anno, qualora non sia disdetto da una delle parti a mezzo di lettera raccomandata da inviarsi almeno tre mesi prima della scadenza.

Le parti, ritenuta l'opportunità di pervenire ad una adeguata armonizzazione di particolari trattamenti economici e normativi in essere nelle distinte realtà aziendali del territorio, nel rispetto dei diritti acquisiti dai lavoratori, concordano di incontrarsi a detti fini entro il 28 febbraio 2009.

UNIV - dott. Claudio Magon



ASSIV, dott. Antonio Fogazzaro



FEDERLAVORO E SERVIZI - CONFCOOPERATIVE -

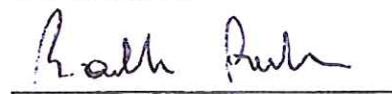


Russo Giovanni

FILCAMS CGIL sig.ra Antonella Bressi



Andrea Badodi,

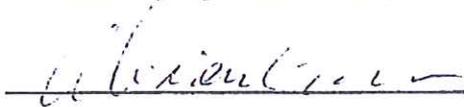


FISASCAT CISL I sig. Andrea Blau



Solva Jote Loude
Andrea Blau

UILTuCS UIL sig.ra Miriam Cerne



UIL
Rudimiro Drapac
Miriam Cerne