Ipotesi di accordo per il rinnovo del

CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE

PER I DIPENDENTI DEGLI ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA

OPERANTI NELLA CITTA' DI CAMPOBASSO E PROVINCIA

1/8/2007 - 31/7/2011

FISASCAT CISL

Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini Turismo

ANSIV ASSVIGILANZA UNIV

IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL

CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE

DI LAVORO PER I DIPENDENTI DEGLI ISTITUTI

DI VIGILANZA PRIVATA

OPERANTI NELLA CITTA' DI CAMPOBASSO E

PROVINCIA

(art. 10 C.C.N.L. 2.5.2006)

MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO
CAMPOBASSO

VERBALE DI SEDUTA

Oggetto:Ratifica Contratto Integrativo Provinciale di Lavoro per i dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata, operanti nella città di Campobasso e Provincia (art.10 CCNL 2.5.2006).-

Seduta del 10 ottobre 2008, ore 9,30

Addì 10 del mese di ottobre 2008, presso la sede della Direzione Provinciale del Lavoro di Campobasso, si sono presentati davanti al Dr. Francesco SFORZA, delegato dal Direttore della Direzione Provinciale del Lavoro,per i datori di lavoro:il Sig. Antonio ALBINIANO in rappresentanza della "MOLISE SECURITY",il Sig. Antonio MORFEO in rappresentanza dell'Istituto di Vigilanza "Città di Termoli"; il Sig. Giuseppe AMBROSI, delegato regionale ASSIV; sono assenti, seppur regolarmente invitati i rappresentanti dell'Associazione UNIV Roma, ASSIVIGILANZA Milano (le stesse hanno comunque dato per vie brevi e mezzo fax il loro benestare alla ratifica del Contratto Integrativo), IVRI Campobasso, AQUILA Campobasso e "LA VIGILANZA" Termoli. Per le Organizzazioni Sindacali: il Sig. Luigi, COLUCCI,Giuseppe FIORE e Antonio MARINELLI in rappresentanza della FILCAMS CGIL : il Sig. Michele SILVESTRI, Alfredo MAGNIFICO e Silvana CICIOLA in rappresentanza della FISASCAT CISL e i Sig.ri Pasquale GUARRACINO e Domenico TROISE in rappresentanza della UIL TUCS UIL.
Le parti interessate,dopo ampia discussione in merito all'oggetto del contendere decidono all'unanimità di ratificare integralmente il Contratto Integrativo Provinciale, stipulato in data 23.07.2007, precisando che la decorrenza dello stesso contratto è 1° gennaio 2008 e non 1° agosto 2008.
Il più volte citato Contratto Integrativo è parte integrante della presente, unitamente alle modifiche.
Alle ore 10,00, viene redatto il presente Verbale di SEDUTA
L.c.s.

Pasquale Guarracino

MODIFICHE AGLI ARTICOLI 20 E 21 DEL CIP PER LA PROVINCIA DI CAMPOBASSO

ALL'ART. 20 VENGONO ELIMINATE LE DECORRENZE STABILITE PRECEDENTEMENTE FACENDONE RESTARE SOLO UNA:

ART. 20 TICKET

Con effetto dal 01\08\08 a tutti i lavoratori, sarà fornito un buono pasto del seguente importo:

DAL 01\08\2008 PER UN VALORE DI €. 3,00

Per ragioni organizzative, saranno anticipati i buoni pasto del mese successivo.....ecc.ecc.

Resta quindi invariata la parte successiva.

Art. 21 PREMIO DI RISULTATO

RESTA INVARIATO SINO ALLA STRUTTURA DEL PREMIO QUOTA "B" , ESATTAMENTE SINO AI RIQUADRI CHE DIVENTANO :

PER IL SISTEMA 6+1+1

DA 227 gg.	A 233 gg.	€. 6,00	€.42,00
DA 234 gg.	A 243 gg.	€. 6,00	€. 60,00
DA 244 gg.	A 251 gg.	€. 7,00	€. 56,00

PER IL SISTEMA 5+1

DA 234 gg.	A 240 gg.	€. 6,00	€. 42,00
DA 241 gg.	A 250 gg.	€. 6,00	€. 60,00
DA 251 gg.	A 259 gg.	€. 7,00	€. 56,00

PER IL SISTEMA 5+ 2 (AMMINISTRATIVI)

DA 197gg.	A 203 gg.	€. 6.00	€. 42,00

DA 204 gg.	A 213 gg.	€. 6,00	€. 60,00
DA 214 gg.	A 219 gg.	€. 7,00	€. 56,00

RIMANENDO INVARIATO NELLA SUCCESSIVA PARTE :

" IN CASO DI ASSUNZIONE.....

.....IVI COMPRESO IL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO."

Per accettazione

U.N.I.V.
UNIONE NAZIONALE
ISTITUTI DI VIGILANZA

Letto, confermato e sottoscritto il 10/10/2008

VERBALE DI ACCORDO

Oggetto:Costituzione Ente Bilaterale Regionale per i dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata, operanti nella città di Campobasso e Provincia (all.01 CCNL 2006).-

Addì 10 del mese di ottobre 2008, presso la sede della Direzione Provinciale del Lavoro di Campobasso, si sono presentati ,per i datori di lavoro:il Sig. Antonio ALBINIANO in rappresentanza della "MOLISE SECURITY",il Sig. Antonio MORFEO in rappresentanza dell'Istituto di Vigilanza "Città di Termoli"; il Sig. Giuseppe AMBROSI, delegato regionale ASSIV; sono assenti, seppur regolarmente invitati i rappresentanti dell'Associazione UNIV Roma, ASSIVIGILANZA Milano (le stesse hanno comunque dato per vie brevi e mezzo fax il loro benestare alla ratifica del Contratto Integrativo), IVRI Campobasso, AQUILA Campobasso e "LA VIGILANZA" Termoli. Per le Organizzazioni Sindacali: il Sig. Luigi, COLUCCI,Giuseppe FIORE e Antonio MARINELLI in rappresentanza della FILCAMS CGIL ; il Sig. Michele SILVESTRI, Alfredo MAGNIFICO e Silvana CICIOLA in rappresentanza della FISASCAT CISL e i Sig.ri Pasquale GUARRACINO e Domenico TROISE in rappresentanza della UIL TUCS UIL.
Le parti interessate,dopo ampia discussione in merito all'oggetto concordano di dare avvio alla costituzione dell'Ente Bilaterale Regionale del Molise per i dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata, assumendo come statuto lo statuto tipo riportato nel CCNL allegato 01.
Le parti comunemente, concordano di aggiornare la riunione odierna per gli adempimenti previsti.
L.c.s.

VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1

Il presente contratto integrativo provinciale disciplina, in maniera unitaria e per tutto il territorio della città di Campobasso e provincia, il rapporto di lavoro tra tutti gli Istituti, Consorzi e Cooperative di Vigilanza Privata in qualunque forma costituiti, ed il relativo personale dipendente. Esso è parte integrante del vigente CCNL e, come tale, deve essere applicato, al pari dello stesso, fatte salve le condizioni di miglior favore previste da accordi aziendali.

Art. 2

Per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile che annulla e sostituisce, ad ogni effetto, le norme di tutti i precedenti CIP, accordi speciali, usi e consuetudini, anche locali, per le materie qui riportate.

Per quanto non previsto dal presente contratto, valgono le disposizioni di legge vigenti in materia, quelle previste dal C.C.N.L. e le eventuali condizioni di miglior favore derivanti dagli accordi aziendali.

Art. 3 – DIRITTI DI INFORMAZIONE

Allo scopo di dare concreta attuazione a quanto previsto dall'art. 9 del vigente C.C.N.L., in materia di informazione, gli Istituti forniranno alle strutture sindacali provinciali firmatarie del presente contratto, informazioni relativamente a:

- prospettive di sviluppo anche in relazione ad investimenti aziendali;
- fenomeni connessi all'evoluzione dei servizi sull'organizzazione del lavoro e di quelli esistenti e su eventuali riflessi occupazionali;
- consistenza degli organici, in relazione alle varie tipologie di servizi,
- banca ore, straordinari, ferie tipologie di contratto individuale esistenti, turnazione ferie, calendari corsi di formazione (tipologia, durata e partecipanti) etc..

su richiesta coerente delle stesse OO.SS..

Art. 4 – PERMESSI SINDACALI

I permessi retribuiti di cui all'art. 17 del CCNL vigente sono pari a:

- per gli istituti di cui alla lettera b) del suddetto articolo 12 ore.
- per gli istituti di cui alla lettera a) 2 ore l'anno per ciascun dipendente.

Le ore di assemblea retribuita di cui all'art. 21 del CCNL vigente sono elevate a 16.

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

Art. 5 – PERMESSI R.L.S.

Le parti concordano che le ore di permesso annuali per i rappresentanti dei lavoratori della sicurezza, per assolvere i loro compiti, saranno pari a 70 ore annue.

ASSIV ASSIVIGILANZA UNIV

Art. 6 – ENTE BILATERALE

Così come previsto dall'art. 6 del C.C.N.L. vigente le parti si impegnano ad avviare le procedure, nel più breve tempo possibile e, in ogni caso, entro e non oltre il corrente anno, per costituire nel settore l'ENTE BILATERALE per il Molise.

Gli scopi dell'Ente Bilaterale sono quelli previsti dal C.C.N.L. vigente ed, in particolare, si conviene di:

- predisporre programmi e moduli formativi, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 24 del C.C.N.L. vigente, individuando i fabbisogni formativi specifici di Campobasso e provincia;
- attivare gli organismi per la composizione delle controversie, così come previsto dagli artt. 11, 12 e 13 **(Commissione Paritetica Provinciale)** del vigente C.C.N.L.;
- rappresentare il settore avanti le Autorità preposte, per quanto di competenza;
- favorire interventi di pari opportunità uomo/donna nel lavoro finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive;
- sviluppare attività di studio e di ricerca per comprendere e monitorare l'evoluzione del settore.

All'atto della costituzione dell'ENTE BILATERALE per il Molise, lo stesso si attiverà verso l'Ente Bilaterale nazionale per il recupero delle quote di competenza territoriale eventualmente risultanti versate e accantonate.

Art. 7 – FORMAZIONE

Le parti, nel rivendicare il loro esclusivo diritto–dovere di intervenire nella formazione professionale dei lavoratori, ritengono che l'Ente Bilaterale costituendo debba promuovere la formazione e l'aggiornamento professionale delle guardie particolari giurate ex antea ed ex postea assunzione.

Concordano, pertanto, quanto di seguito:

a. L'Ente dovrà predisporre i moduli formativi in grado di preparare professionalmente le aspiranti G.P.G.. Tali moduli, dovranno rispondere, sul piano qualitativo, agli standard previsti per la formazione obbligatoria, che la normativa in essere assegna ai singoli Istituti (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).
b. Al fine di stabilire il grado di addestramento delle aspiranti G.P.G., sarà consegnato un questionario, unitamente ai moduli formativi, predisposto dall'Ente, che le stesse dovranno compilare e riconsegnare, debitamente sottoscritto, all'Ente stesso.
c. Prima dell'assunzione, le aspiranti G.P.G., 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, entro i primi sei mesi di attività, le G.P.G. saranno avviate a corsi di addestramento secondo adeguati percorsi formativi predisposti dall'Ente stesso. Tutto ciò, previa una formazione pratica sull'utilizzo degli apparati ricetrasmittenti ed unitamente ad alcune ore di servizio svolte in affiancamento operativo con G.P.G. esperte.
e. L'Ente Bilaterale, al termine dei moduli formativi e professionali, certificherà, attraverso attestato, la frequenza ai percorsi formativi, nonché il grado di addestramento raggiunto delle singole G.P.G.

ANSV ASSVIGILANZ ENEV

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

Art. 8 – AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE E CONTINUO

A cura dell'Ente, le G.P.G. sono informate, mediante moduli formativi o adeguati corsi di aggiornamento continuo, dell'eventuale sopravvenienza di norme abrogative e sostitutive di precedenti disposizioni.

Con la cadenza prevista dalle normative di legge e/o regolamentari in vigore, ciascuna guardia giurata è tenuta ad effettuare esercitazioni di tiro con l'arma in dotazione.

Per ciascuna guardia giurata è istituito un libretto di tiro dal quale risulti la data di effettuazione delle esercitazioni, il numero dei colpi esplosi ed i risultati conseguiti.

La guardia giurata appone la propria firma nel libretto di tiro per ogni esercitazione svolta.

Il tempo di partecipazione agli eventuali corsi di aggiornamento sarà retribuito con la retribuzione di fatto.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 120 del CCNL vigente e da eventuali accordi aziendali, le esercitazioni di tiro rientrano nel tempo di formazione.

Art. 9 – CAMBI DI APPALTO E GARANZIE OCCUPAZIONALI

Fermo restando la cogenza di quanto stabilito dagli artt. 25, 26 e 27 del vigente C.C.N.L. e l'ineludibilità dell'espletamento delle procedure previste, al concretizzarsi della fattispecie del cambio di appalto, verrà tenuta in considerazione la prassi fin qui determinatasi in Campobasso e Provincia al verificarsi della citata fattispecie, sempre e comunque facendo riferimento alle procedure previste, così come richiamate, dalle disposizione del vigente C.C.L, e determinandosi la necessaria concordanza dagli Istituti interessati dalle già citate procedure, con particolare riferimento all'auspicabile salvaguardia delle condizioni retributive in essere.

ASSOVIGILANZA CNV

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 10 – ORARIO DI LAVORO – SISTEMA DI APPLICAZIONE

Resta confermato il sistema di orario di lavoro così come previsto dal vigente C.C.N.L..
Qualora nell'applicazione del sistema di orario, definito con il presente contratto, si determinassero problemi applicativi tali da rendere necessario il ricorso ad orari diversi da quelli previsti, su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno per confrontarsi, ed eventualmente concordare, le possibilità e le modalità tecniche del passaggio ad altra distribuzione dei riposi e dei permessi (anche per una parte del personale) per sopravvenute esigenze di servizio.

Art. 11 – BANCA DELLE ORE

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 10 del vigente C.C.N.L. le parti concordano di elevare da n°1 a n°2 ore la possibile fruizione di tale norma contrattuale.

Art 12 – FERIE

Fermo restando quanto previsto dal C.C.N.L. vigente, entro il mese di Aprile di ogni anno, le R.S.A. presenteranno il programma ferie estive per tutti i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, escludendo i lavoratori che hanno mansioni di coordinamento del personale che, deve prevedere, di norma, il godimento delle stesse mediante turnazione a scorrimento rispetto all'anno precedente. Tenuto conto della particolare caratteristica del servizio prestato e nell'ambito della reale e concreta applicazione del sistema di orario applicato, i turni di ferie estive dovranno essere stabiliti nel periodo 15 giugno – 15 settembre e godute in misura di 15 giorni continuati. Il residuo periodo di ferie, sarà usufruito entro i diciotto mesi successivi, tenendo conto delle esigenze delle parti.

Per particolari esigenze degli istituti, si rimanda la trattative si rimanda alla trattativa in sede aziendale.

In caso di richiesta in periodi particolari, (Natale e Pasqua) l'azienda valuterà, in base al numero dei richiedenti e alle esigenze tecniche-operative, con le R.S.A la possibilità di un'eventuale turnazione in tali periodi.

Art. 13 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Per quanto attiene i turni di servizio, gli Istituti comunicheranno, di norma, la programmazione per periodi almeno quindicinali.

Fermo restando l'applicazione ed il rispetto delle vigenti norme in materia di lavoro, eventuali deroghe saranno oggetto di tempestiva valutazione in sede aziendale.

TUTELE E GARANZIE

Art. 14 – PATENTE DI GUIDA

In occasione o per circostanze che dovessero determinare provvedimenti di sospensione o revoca della patente di guida dei vigili, per fatti non imputabili a colpe o dolo, gli Istituti provvederanno a comanderli in servizi alternativi, compatibilmente con la propria organizzazione aziendale e con i servizi in essere.

Art. 15 – CONGEDI PARENTALI

Quale condizione di miglior favore, fermo, nel resto, quanto stabilito dalla legge, al genitore che si astiene dal lavoro durante i primi cinque anni di vita per malattia del bambino, attestata da certificato medico specialistico del S.S.N., verranno concessi permessi per un massimo di 4 giorni annui, retribuiti al 100% della normale retribuzione.

A.S.S.V. ASSVIGILANZA UNIV

Art. 16 – MALATTIA

Ad integrazione di quanto previsto dell'art. 122 del vigente C.C.N.L., il lavoratore dovrà preavvisare l'azienda almeno ventiquattro ore prima la data della ripresa del lavoro, ciò in modo da consentire alla stessa l'organizzazione per copertura del servizio, ferma restando la facoltà di recapitare il relativo certificato medico a mano o inoltrare lo stesso a mezzo posta raccomandata.

Art. 17 – MANTENIMENTO DEL POSTO DI LAVORO

Fermo restando il disposto dell'art.121 del C.C.N.L. vigente, alla G.P.G. alla quale vengano sospesi i documenti necessari per il normale svolgimento del lavoro e che presenti ricorso all'autorità Giudiziaria competente, sarà conservato il posto di lavoro fino a 240 giorni dall'avvio del procedimento.

Art. 18 – ASSISTENZA LEGALE E TESTIMONIANZE A PROCESSI

Le ore impegnate per testimonianze in relazione a motivi di servizio presso l'Autorità Giudiziaria o di Polizia, saranno considerate normale orario di lavoro. La G.P.G. dovrà presentare idonea certificazione comprovante la testimonianza resa. L'Azienda si rende disponibile all'assistenza della G.P.G. che, per cause di servizio, venga convocato presso gli organi di Polizia per essere interrogato, sempreché non sussista conflitto di interessi.

Art. 19 – VESTIARIO ED EQUIPAGGIAMENTO

Fermo restando le quantità ed i termini di consegna in essere in ogni Istituto (compatibilmente entro il 31 maggio per il vestiario estivo e di norma entro il 30 settembre per il vestiario invernale), si concorderà, con le RSA, quali capi fanno parte del vestiario, la

ASSVIGILANZA UNIV

loro qualità e le modalità di distribuzione, sempre prendendo in considerazione le divise ufficiali autorizzate dalla locale Prefettura.
Gli Istituti s'impegnano a sostituire in ogni periodo dell'anno le divise usurate o danneggiate durante lo svolgimento del servizio. Resta inteso che il vestiario a fine rapporto sarà restituito all'Istituto, con particolare riferimento agli stemmi ed ai fregi identificativi dello stesso.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 20 – TICKET

Con effetto dal 01/08/2007, a tutti i lavoratori, sarà fornito un buono-pasto con le seguenti modalità:

- dal 01/08/2007 per un valore di € 2,50;
- dal 01/01/2008 per un valore di € 2,75;
- dal 01/08/2008 per un valore di € 3,00.

1/8/08 2,50
1/1/09 2,75
1/8/09 3,00

Per ragioni organizzative, saranno anticipati i buoni-pasto del mese successivo in occasione del ritiro della busta paga, effettuando, mese per mese, l'eventuale conguaglio rispetto alla presenza.
I buoni-pasto, per favorire il controllo da parte del lavoratore, saranno contabilizzati nel listino paga mensile.
In occasione della risoluzione del rapporto di lavoro, il dipendente dovrà restituire i buoni pasto relativi ai giorni non lavorati.
Il valore del ticket non è computabile in alcun altro istituto contrattuale, compreso il trattamento di fine rapporto.

ASSAV ASSVIGILANZA UNIV

Art. 21 – PREMIO DI RISULTATO

Le parti, con riferimento al punto L dell'art. 10 del C.C.N.L. vigente e con esplicito richiamo al protocollo 23.07.1993, convengono di istituire per tutto il personale, atteso che i lavoratori della Vigilanza Privata della provincia di Campobasso non hanno ottenuto il precedente rinnovo del C.I.P., un premio annuale lordo totalmente innovativo e subordinato a parametri attribuibili al personale come di seguito specificati.

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:

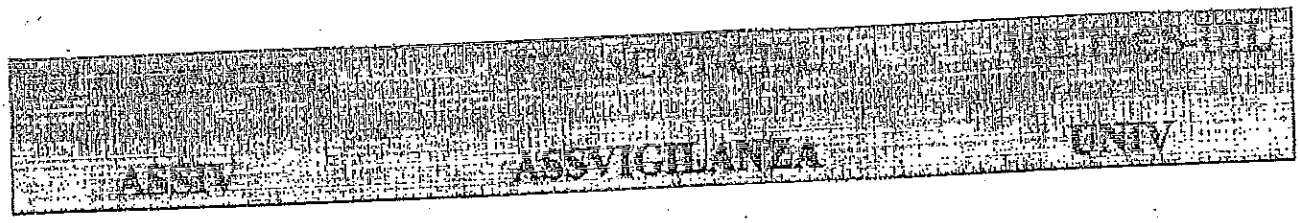
1) sarà presa in considerazione unicamente l'effettiva presenza al lavoro con riferimento al numero teorico di giornate di lavoro normale contrattualmente previste;

2) le giornate di lavoro normale contrattualmente previste, ai fini in questione si considerano:

a) per il sistema 6+1+1 giornate 251, per il sistema 5+1 giornate 259 e per il sistema 5+2 (amministrativi) giornate 219, con esclusione del numero di giornate contrattualmente previste per i riposi, permessi e le ferie ancorché lavorate;

b) in relazione a quanto previsto sub a), sono da intendersi convenzionalmente utili ai fini del calcolo del numero delle effettive giornate di presenza i giorni di infortunio, i permessi derivanti dalla L. 104, i permessi sindacali, contrattualmente riconosciuti, i ricoveri ospedalieri e convalescenze conseguenti al ricovero, questi ultimi per un limite massimo di n°5 giorni.

3) nessun premio, neppure quello individuale, sarà dovuto nel caso in cui non si raggiungesse l'obiettivo indicato nel premio di risultato aziendale.



STRUTTURA DEL PREMIO

QUOTA "A"

A ciascun lavoratore, con la retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione, verrà erogato, al solo personale in forza a tale data, un premio per un importo lordo annuo di €. 75,00 (settantacinque\00), in caso di mantenimento di una media aziendale di assenteismo, con riferimento ad ogni anno di competenza, inferiore o pari al 5%, calcolato sulla base del numero di giornate di lavoro contrattualmente previste come innanzi determinate.

QUOTA "B"

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

Per il sistema 6+1+1

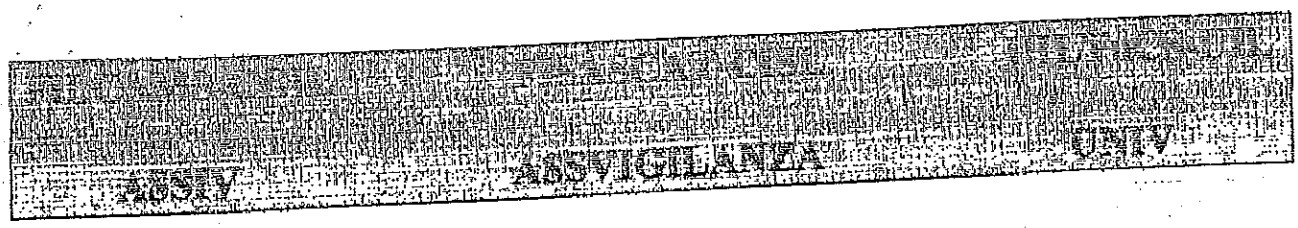
da 227	a 233	€ 3,00	€ 21,00
da 234	a 243	€ 4,00	€ 40,00
da 244	a 251	€ 5,00	€ 40,00

Per il sistema 5+1

da 234	a 240	€ 3,00	€ 21,00
da 241	a 250	€ 4,00	€ 40,00
da 251	a 259	€ 5,00	€ 40,00

Per il sistema 5+2 ***(amministrativi)***

da 197	a 203	€ 3,00	€ 21,00
da 204	a 213	€ 4,00	€ 40,00
da 214	a 219	€ 5,00	€ 30,00



In caso d'assunzione nel corso dell'anno di riferimento, la quota di premio verrà attribuita pro-quota per dodicesimi, considerando a tale riguardo la frazione del mese superiore a 15 giorni come mese intero.

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

Il premio suddetto è dovuto anche ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

I premi si intendono complessivi ed omnicomprensivi d'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.

Art. 22 – RINNOVO ARMA

A tutti i dipendenti, che avranno effettiva necessità di cambiare la propria arma, con una di modello più adeguato, le aziende effettueranno una anticipazione nel limite massimo di € 800,00. Tale somma verrà restituita dal dipendente con modalità da concordare in sede aziendale ed in costanza di rapporto di lavoro.

Art. 23 – MANEGGIO DENARO

Al personale dipendente del ruolo amministrativo adibito ad operazioni di cassa e maneggio denaro, così come previsto dall'art. 104 del vigente C.C.N.L., spetterà una quota mensile di € 25.00.

Art. 24 – DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto, che si compone di n. 24 articoli avrà decorrenza dal 01/08/2007 e scadrà il 31/07/2011. Esso si intenderà automaticamente rinnovato di anno in anno, salvo

ASSIV ASSVIGILANZA UNIV

disdetta notificata da una delle parti, a mezzo di lettera raccomandata, almeno tre mesi prima della scadenza.

Le parti convengono di richiedere alla Prefettura e alla Direzione Provinciale del Lavoro la convocazione degli Istituti di Vigilanza Privata, operanti in Campobasso e Provincia, per la sottoscrizione del testo della presente ipotesi di accordo.

Letto, confermato e sottoscritto

FILCAMS-CGIL

FISASCAT-CISL

UILTuCS-UIL

ASSIV

ASSVIGILANZA

UNIV