CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA

Operanti nella Città e Provincia di Venezia

Il giorno 02 del mese di aprile 2008 in Venezia

TRA

ASSVIGILANZA (Associazione Nazionale fra gli Istituti di Vigilanza Privata) – rappresentata dall'Avv. Claudio Moro
UNIV (Unione Nazionale Istituti di Vigilanza) – rappresentata da
ASSIV (Associazione Italiana Vigilanza) – rappresentata da
ANCST–LEGACOOP – rappresentata da
FEDERLAVORO E SERVIZI–CONFCOOPERATIVE – rappresentata da
A.G.C.I.P.S.L. (Associazione Generale Cooperative Italiane) – rappresentata da

Presenti gli Istituti di Vigilanza Privata:
- SICURGLOBAL..Vigilanza Srl in persona di sig. Maio Falcone
- SERENISSIMA VIGILANZA PRIVATA S.p.A. in persona di
- C.I.V.I.S. S.p.A. in persona di geom. Domenico Costante e sig. Secondino Chiappini
- CASTELLANO S.r.l. in persona di
- PADOVA CONTROLLI S.r.l. in persona di
- FIDELITS SPA. in persona di SIG. Angelo Riccardi
- COSTANTINI DIVISIONE SICUREZZA scarl in persona di
- Y GRECA in persona di
- DIPARTIMENTO SICUREZZA PRIVATA s.r.l. in persona di
- NORTH EAST SERVICE S.p.A. in persona di dott. Pierugo Gambiera e sig. Mario Scirocco assistiti dall'avv. Giampiero Basile
- FORTIS VIGILANZA S.r.l. in persona di
- SECURPOL VENEZIA S.r.l. in persona di
- ITALPOL GROUP spa.... in persona di
- ARCO SNC in persona di
- GRUPPO SICUREZZA VENEZIA in persona di
- I.C.I.T.S. ITALIA in persona di
- LA VIGILE SAN GIORGIO SPA in persona di
- SECURTY LINE SRL in persona di

LE OO. SS.

- FILCAMS CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Commercio Alberghi Mense e Servizi) rappresentata dal sig. Massimo Petrella e sig.ra Cristina Silvestri
- FISASCAT CISL (Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo) rappresentata da sig. Andrea Gaggetta e sig. Luciano Conforti
- UILTuCS UIL (Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi) rappresentata da sig. Gianni Callegaro e sig. Luigino Boscaro, e sig. Mirco Bortolozzo;

Presenti i Delegati Sindacali delle varie aziende rappresentate

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 Venezia in qualunque forma costituiti.

TITOLO I
VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE
Art. 1

Il presente Contratto Integrativo Provinciale disciplina, in maniera unitaria, il rapporto di lavoro per tutto il territorio della Città e Provincia di Venezia, 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 C.C.N.L. 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 in essere 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 di 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 d'ordine strutturale ed istituzionale;
b) prospettive di sviluppo anche in relazione all'istituzione di nuovi tipologie 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 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 assunte dall'Ente Bilaterale in materia di

formazione e riqualificazione e di composizione delle controversie nonché le iniziative di carattere assistenziale e solidaristico che comportino l'onere di una partecipazione degli Istituti e dei lavoratori.

Tale onere sarà pari allo 0,30% della paga tabellare conglobata mensile per ciascun dipendente e per 14 mensilità, così ripartito: 0,15% a carico degli Istituti e 0,15% a carico del lavoratore e verrà versato alla costituenda Commissione Paritetica Provinciale – che sarà composta dai firmatari del presente accordo.

Entro il 30 giugno 2008 la Commissione Paritetica dovrà approvare il regolamento attuativo per la gestione del fondo.

Art. 5 – Formazione e aggiornamento professionale.

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

- **Formazione**

a) Entro il 30 giugno di ogni anno, l'Ente Bilaterale Regionale Veneto, 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 stabilire 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, unitamente a 35 ore di servizio svolte in affiancamento operativo con G.P.G. esperte, entro i primi sei mesi di attività, verranno impartite delle ore di addestramento teorico, secondo il percorso predisposto dall'Ente.

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

L'attività formativa di cui al presente 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 Bilaterale, dell'eventuale sopravvenienza di norme abrogative e/o sostitutive di precedenti disposizioni.

Ogni tre mesi, ciascuna G.P.G. effettuerà esercitazioni di tiro con l'arma in dotazione, fatte salve condizioni di miglior favore aziendalmente in essere.

Per ciascuna G.P.G. è istituito un libretto di tiro ove viene annotata ogni esercitazione svolta.

Per ciascuna esercitazione, prescritta dalla vigente normativa, verrà corrisposta una indennità forfetaria pari ad un'ora della retribuzione normale di cui all'art. 105 del C.C.N.L.

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 riconoscano che, presupposto necessario 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 Veneziano, 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 Enti stessi, l'applicazione ed il rispetto rigoroso del C.C.N.L. e dell'Integrativo Provinciale di settore.

Pertanto, al fine di addivenire ad una normativa condivisa e regolatrice delle procedure del cambio di appalto, le parti concordano di demandare all'Ente Bilaterale Regionale Veneto 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 G.P.G. ricevono dall'Istituto di Vigilanza le relative disposizioni di servizio.

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

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 sospesa la patente di guida per infrazioni commesse durante e per ragioni di servizio, corrisponderanno un contributo spese quantificato nel massimo di € 300,00 per spese connesse a corsi di recupero patente.

Art. 9 – Assistenza legale

Gli Istituti forniranno a proprie spese opportuna assistenza legale al G.P.G. 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 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.

Art. 10 – Nascita del figlio

In caso di nascita di un figlio, al genitore, quale condizione di miglior favore rispetto a quanto stabilito dalla legge e dal C.C.N.L., sarà concesso, in aggiunta a quanto già previsto, un giorno (uno) di permesso allo scopo di disporre del tempo necessario all'assistenza del coniuge e ad altre incombenze. Tale permesso, retribuito al 100% della normale retribuzione di cui all'art. 105 del C.C.N.L. da parte degli Istituti, dovrà essere goduto entro una settimana dalla nascita del figlio.

Art. 11 – 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 tre anni di vita per malattia del bambino, attestata da un certificato medico specialistico del S.S.N., verranno concessi permessi per un massimo di 3 giorni, retribuiti al 100% della normale retribuzione di cui all'art. 105 del C.C.N.L.

Vista la Legge 53/2000 e il C.C.N.L. di settore si integra quanto segue:

a) Ai coniugi impiegati nello stesso Istituto e su richiesta degli stessi, le aziende applicheranno turni di servizio sfalsati che non comportino sovrapposizione;

b) Su richiesta degli interessati, nei casi di genitori monoparentali, gli stessi saranno esonerati dal turno notturno sino al compimento del terzo anno di età del bambino;

c) I dipendenti che abbiano a proprio carico un soggetto disabile, ai sensi della legge 104/1992, e su richiesta degli stessi, saranno esonerati dal turno notturno;

d) Il Part-time post maternità verrà concesso ad almeno uno dei due genitori impiegati nello stesso Istituto, con un tempo massimo fino al compimento dei 4 anni del bambino.

Art. 12 – Ferie

Fermo restando quanto previsto al riguardo dal vigente C.C.N.L., il programma ferie da godere, 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 intenda fruirle.

Sulla scorta di dette indicazioni, compatibilmente con le esigenze tecniche aziendali, l'Istituto sentite le R.S.U./R.S.A. facenti capo alle OO.SS. firmatarie del presente contratto, predisporranno il piano delle ferie.

Art. 13 – 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. 14 – Vestiario ed equipaggiamento

Le parti concordano, nel rispetto delle normative di legge in vigore, che all'atto dell'assunzione ad ogni G.P.G. venga assegnato in uso il vestiario come da allegato per ogni singolo Istituto, nella sua interezza, al superamento del periodo di prova.

Per ragioni di comprovata necessità, in relazione all'effettiva usura, la sostituzione dei capi di vestiario, dovrà essere effettuata dall'Istituto, senza tener conto dei limiti concordati.

Gli Istituti di Vigilanza, unitamente alle R.S.U./R.S.A. firmatarie del presente accordo, potranno definire qualità, quantità e modalità di vestiario alternative a quanto previsto dal presente articolo.

Art. 15 – Armamento

Gli Istituti forniranno ai nuovi assunti, su richiesta degli stessi, un importo corrispondente al costo di mercato di una pistola Beretta 9x21 mod. P4.

Gli interessati restituiranno la predetta somma mediante trattenute mensili di importo pari a € 25,00.

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. 16 – Missione e/o trasferta

Resta confermata la definizione convenzionale delle "normali località di lavoro" intese quali coincidenti con le già sezioni circoscrizionali per l'impiego ed il collocamento in agricoltura (Chioggia, Dolo, Mirano, Venezia eccetto Cavallino, San Donà di Piave compreso Cavallino, Portogruaro).

Pertanto al lavoratore inviato a prestare servizio temporaneamente con mezzo proprio autorizzato fuori dai confini della sezione circoscrizionale dove è normalmente impiegato, salvo il caso di definitiva assegnazione ad altro settore, e sempre che con ciò non venga favorito da un riavvicinamento, competerà un rimborso chilometrico per maggior percorso dai confini della sezione pari a Euro 0,35 per ogni chilometro.

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 per il personale operante nei servizi di piantonamento fisso, servizi di zona/pattuglia e nelle centrali operative nonché nei reparti contazione, 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 si sia potuta effettuare, i medesimi lavoratori saranno tenuti a comunicare per iscritto, al termine del servizio appena concluso, tale impossibilità e le relative ragioni alla centrale operativa che ne prenderà nota rilasciando copia firmata per ricevuta, per 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 C.C.N.L., le parti concordano che, con decorrenza e l'applicazione dello stesso, 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

Fermo restando quanto contenuto nell'art. 72 del vigente CCNL, 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 al precedente art. 19, costituiscono materia di interesse comune ai vari Istituti di Vigilanza operanti nella città e in provincia di Venezia, 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 CCNL.

Art. 20 – Flessibilità

In sede aziendale potranno essere contrattate forme diverse di flessibilità, così come previsto dall'art. 78 del 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 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 – Indennità interforze

In aggiunta a quanto previsto dall'art 108 del C.C.N.L., al personale impiegato in affiancamento, complementare alle forze dell'ordine e/o armate, anche straniere, in siti militari di carattere sensibile, nel rispetto della norma di legge, viene corrisposta un'indennità aggiuntiva di € 2,00 per ogni giornata di effettiva presenza, salvo condizioni di miglior favore in essere. Tale indennità non avrà incidenza alcuna sugli istituti legali e contrattuali e dunque neppure ai fini della determinazione della base di computo del TFR e degli istituti indiretti.

Art. 22 – Indennità controllo radiogeno

La indennità di cui all'art.31 lettera d) del C.C.N.L. vigente è estesa anche al personale che svolge servizio di controllo radiogeno presso tribunali e porti o dove siano necessarie specifiche autorizzazioni.

Art. 23 – Premio di fidelizzazione

Al personale che abbia superato il 21° anno di ininterrotto servizio presso lo stesso Istituto, con effetto dal 1° maggio 2008, verrà corrisposto un assegno mensile per n. 14 mensilità dell'importo di € 20,00 lordi. Tale assegno non avrà incidenza alcuna su ogni istituto legale e contrattuale, ivi compreso il TFR, essendo dette incidenze già ricomprese nella sua quantificazione.

Art. 24 – Ticket (Buono pasto)

Il valore del buono pasto viene confermato in € 5,29 per ogni giorno di effettiva presenza al lavoro. Il relativo valore non è da considerarsi utile ai fini della determinazione della base di computo di alcun istituto contrattuale e/o legale e dunque neppure del TFR. Resta inteso che per il personale in servizio alla stipula del presente accordo, restano fermi gli eventuali maggior valori in atto del Ticket, quale trattamento di miglio favore.

Art. 25 – Premio di Risultato

Le parti, con riferimento al punto L) dell'art. 10 del C.C.N.L. 1 maggio 2004, e con esplicito richiamo al Protocollo del 23 luglio 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 risultato, 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 normalmente 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) per il sistema 5+2 amministrativi giornate n° 219 (così date 365 – 104 riposi – 9 permessi – 22 ferie – 11 festività);

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

In deroga a quanto previsto nel precedente comma, devono intendersi convenzionalmente utili ai fini del calcolo del numero delle giornate di effettiva presenza, sia per il premio collettivo che per quello individuale nascente dal premio collettivo, anche le assenze nelle giornate di lavoro normale dovute ad astensione obbligatoria per maternità, ricoveri ospedalieri, infortuni con durata superiore a gg. 10 in un unico evento, permessi Legge 53/2000 previsti agli artt. 4 e 5 del Titolo IV del presente accordo e permessi legati all'attività sindacale.

Nessun premio, neppure quello individuale, sarà dovuto nel caso in cui non si raggiungesse l'obiettivo indicato nel premio di risultato aziendale, come sopra 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 € 150,00 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 od inferiore al 10%, calcolato sulla base del numero di giornate di lavoro convenzionalmente previste per anno.

PREMIO INDIVIDUALE – QUOTA B)

La cui erogazione è subordinata e correlata al raggiungimento degli obbiettivi del premio aziendale negli anni 2008, 2009, 2010 e 2011.

Il premio individuale competerà ai soli lavoratori in forza alla suddetta data e sempre con la retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, i quali abbiano lavorato per un numero annuo di giornate di lavoro normale, secondo quanto previsto ai precedenti n. da 1 a 5 fra quelle previste e considerate convenzionalmente utili ai fini in questione, pari o superiori a:

1) n° 242 e fino a n° 254 per il sistema 5+1;
2) n° 234 e fino a n° 246 per il sistema 6+1+1;
3) n° 210 e fino a n° 222 per il sistema 5+2;
4) n° 202 e fino a n° 214 per il sistema 5+2 amministrativi.

Agli stessi verrà corrisposto, in aggiunta al premio aziendale, un ulteriore premio di importo lordo giornaliero pari ad € 15,00 per ogni giornata di lavoro effettivamente prestata.
Qualora le giornate effettivamente prestate fossero pari o superiori a:
1) n° 255 e fino a n° 259 per il sistema 5+1;
2) n° 247 e fino a n° 251 per il sistema 6+1+1;
3) n° 223 e fino a n° 227 per il sistema 5+2;
4) n° 215 e fino a n° 219 per il sistema 5+2 amministrativi.

l'importo lordo giornaliero limitatamente a tali ulteriori giornate, sarà pari a € 30,00.

Quanto sopra è riassunto nella seguente tabella comparativa:

N. GIORNI		Sistema 5+2	Sistema 5+2 amminist	Sistema 6+1+1	Sistema 5+1	Premio individuale	Premio individuale + premio collettivo
130							
259	0	227	219	251	259	€ 350,00	€ 480,00
258	1	226	218	250	258	€ 319,00	€ 449,00
257	2	225	217	249	257	€ 288,00	€ 418,00
256	3	224	216	248	256	€ 257,00	€ 387,00
255	4	223	215	247	255	€ 226,00	€ 356,00
254	5	222	214	246	254	€ 195,00	€ 325,00
253	6	221	213	245	253	€ 180,00	€ 310,00
252	7	220	212	244	252	€ 165,00	€ 295,00
251	8	219	211	243	251	€ 150,00	€ 280,00
250	9	218	210	242	250	€ 135,00	€ 265,00
249	10	217	209	241	249	€ 120,00	€ 250,00
248	11	216	208	240	248	€ 105,00	€ 235,00
247	12	215	207	239	247	€ 90,00	€ 220,00
246	13	214	206	238	246	€ 75,00	€ 205,00
245	14	213	205	237	245	€ 60,00	€ 190,00
244	15	212	204	236	244	€ 45,00	€ 175,00
243	16	211	203	235	243	€ 30,00	€ 160,00
242	17	210	202	234	242	€ 15,00	€ 145,00

Il premio competerà ai lavoratori che abbiano compiuto per intero l'anno di calendario di competenza (1/1 – 31/12) a partire dal 2008.

Il premio suddetto è dovuto anche ai lavoratori assunti con contratto di formazione lavoro, di inserimento, di apprendistato e a tempo determinato che abbiano compiuto per intero l'anno di competenza.

Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale, il premio sarà riparametrato in rapporto all'orario svolto.

I premi si intendono complessivi ed omnicomprensivi di ogni incidenza, peraltro già tenuta in considerazione in fase di quantificazione.

Detti premi pertanto non avranno incidenza alcuna su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere, compreso il trattamento di fine rapporto.

In caso di assunzione nel corso dell'anno di riferimento, la quota di premio di cui al punto A) verrà attribuita pro-quota per dodicesimi, considerando a tale riguardo la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni come mese intero, mentre le quote di premio di cui al punto B) verranno corrisposte riproporzionando i dati di presenza in ragione della data di effettiva collocazione in servizio.

Art. 26 – Durata

Il presente Contratto Integrativo Provinciale, avrà decorrenza dal 1° 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 disdettato da una delle parti, a mezzo lettera raccomandata, da inviarsi almeno tre mesi prima della sua scadenza.

Letto confermato e sottoscritto

ASSVIGILANZA (Associazione Nazionale fra gli Istituti di Vigilanza Privata) – rappresentata dall'Avv. Claudio Moro
UNIV (Unione Nazionale Istituti di Vigilanza) – rappresentata da
ASSIV (Associazione Italiana Vigilanza) – rappresentata da
ANCST–LEGACOOP – rappresentata da
FEDERLAVORO E SERVIZI–CONFCOOPERATIVE – rappresentata da
A.G.C.I.P.S.L. (Associazione Generale Cooperative Italiane) – rappresentata

Presenti gli Istituti di Vigilanza Privata:

- SICURGLOBAL..Vigilanza Srl in persona di sig. Maio Falcone
- C.I.V.I.S. S.p.A. in persona di geom. Domenico Costante e sig. Secondino Chiappini
- FIDELITS SPA. in persona di SIG. Angelo Riccardi
- NORTH EAST SERVICE S.p.A. in persona di dott. Pierugo Gambiera e sig. Mario Scirocco assistiti dall'avv. Giampiero

LE OO. SS.

- FILCAMS CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Commercio Alberghi Mense e Servizi) rappresentata dal sig. Massimo Putrella e sig.ra Cristina Silvestri
- FISASCAT CISL (Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo) rappresentata da sig. Andrea Gaggetta e sig. Luciano Conforti
- UILTuCS UIL (Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi) rappresentata da sig. Gianni Callegaro, sig. Luigino Boscaro e sig. Mirco Bortolozzo;

Presenti i Delegati Sindacali delle varie aziende rappresentate