Contratto Integrativo Provinciale valevole per tutti i dipendenti degli Istituti di Vigilanza di Mantova e Provincia

Addì, 30 ottobre 2008 in Mantova, presso l'Associazione Industriali della provincia di Mantova

TRA

Le organizzazioni sindacali:

- **FILCAMS-CGIL** rappresentata da sigg. Fulvio Caffini, Gianni Grossi
- **FISCASCAT-CISL** rappresentata dal sig. Daniele Grieco
- **UILTUCS-UIL** rappresentata dal sig. Giovanni Cirelli

E

Le Associazioni di categoria:

- **Confindustria Mantova** rappresentata dalla Dott.ssa Pangaro
- **ASS.I.V.** rappresentata dal Dott. Giuseppe Savio
- **U.N.I.V.** rappresentata dall'Avv. Bruno Ronchi
- **LEGACOOP** rappresentata dal Dott. Luca Pacitti

e

- **L'Istituto BTV** s.p.a. rappresentato dal dott. Carlo Baù e dott. Matteo Galvani
- **L'Istituto Corpo Vigili Giurati MN** dott. Paolo Bretoni
- **Corpo Vigili dell'Ordine** cav. Vincenzo De Bari e dott. Bartolomeo Vaccariello
- **Coop Service S.C.A.R.L.** dott. Luca Pacitti
- **Sicurglobal SpA** dott. Claudio Zimbello

PREMESSO

che le parti come sopra identificate, nell'ambito del seguente accordo, hanno inteso definire norme di coordinamento relativamente all'applicazione del vigente CCNL (valido dal 1° maggio 2004 al 31 dicembre 2008) per la parte che ha introdotto rilevanti novità in materia di organizzazione del lavoro (orari di lavoro, straordinari, banca delle ore, riposi di legge e di contratto, relativi recuperi, etc), premesso il disposto del D.M. 27/04/2006 in deroga al D. lgs 66/2003, altresì premesso il D.L. n. 112 del 25/06/08 art. 41 comma 3,

LE PARTI DICHIARANO

di stipulare il presente Contratto Integrativo Provinciale valido per tutti i dipendenti di tutti gli Istituti di Vigilanza, in qualunque forma costituiti della città di Mantova e della sua Provincia, nonché di tutti quelli correnti in altre province che ottenessero estensioni territoriali nella provincia di Mantova.

Art.1- Validità e sfera di Applicazione del Contratto

Il presente contratto integrativo provinciale disciplina, in maniera unitaria, il rapporto

di lavoro di tutto il personale dipendente degli Istituti di Vigilanza privata operante sul territorio della Città e provincia di Mantova, in qualunque forma attualmente costituiti o costituendi ed in 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 trattate, le norme di tutti i precedenti contratti integrativi.
Per quanto non espressamente richiamato nel presente C.i.p. valgono le disposizioni di Legge e del CCNL vigenti in materia.
Altresì le parti ribadiscono che quanto concordato nel 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 che saranno emanate 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 accordo provinciale è stato costituito a Roma l'Ente Bilaterale Nazionale e viene costituito 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, a seguito di intesa con le OO.SS. firmatarie del CCNL. di settore.

Art. 4 Professionalità

Le parti con il rinnovo del presente Integrativo Provinciale, si propongono l'obiettivo di intervenire in merito alla professionalità, e quindi della formazione, anche in materia di sicurezza sul lavoro, che sono fortemente connessi tra di loro. Si intende da subito sviluppare la fase formativa tesa a migliorare la capacità operativa della GPG, con riferimento alle eventuali esigenze di maggior professionalità nell'espletamento dei servizi. Le parti si impegnano a costituire entro 31/03/2009 una commissione bilaterale a livello provinciale, composta da 3 rappresentanti di parte datoriale e 3 di parte sindacale (1 FILCAMS, 1 FISASCAT, 1 UILTUCS), che valuterà le ipotesi di soluzione relativamente alle problematiche della prestazione in regime di trasferta occasionale e dei percorsi di carriera relativamente ai passaggi di livello, tenuto conto della normativa in merito così come da futuro CCNL, prospettando soluzioni entro il 31 dicembre 2009.

Art.5 Formazione e Sicurezza

1. Le parti convengono sulla necessità di promuovere una adeguata politica di formazione professionale volta al miglioramento qualitativo del servizio di vigilanza , tramite la qualificazione e la riqualificazione del personale e in base a quanto previsto dal vigente CCNL anche tramite l'apprendistato professionalizzante;
2. Le esercitazioni di tiro dovranno essere effettuate in conformità alle disposizioni inserite nel regolamento emanato dal Questore di Mantova; ogni esercitazione sarà svolta con l'arma in dotazione , comporterà l'uso massimo di cinquanta colpi e gli istituti si impegnano a pagare la tassa per il tiro, nonché a sottoscrivere apposita convenzione con i poligoni di tiro della provincia, al fine di rendere più agevole per

le G.P.G. l'effettuazione delle esercitazioni sopra previste. Le parti auspicano una uniformità di dotazione e concordano che le aziende rimborsino anche il munizionamento (50 colpi per le esercitazioni, 50 colpi per il rinnovo) con un importo convenzionale riparamentrato al calibro 9x21. Il tempo necessario per quanto sopra verrà risarcito con un importo pari a € 10,00 per ogni esercitazione di tiro.

Art.6- 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 evidenzino necessità oggettive.

Gli istituti firmatari si impegnano inoltre ad attuare per tutti i lavoratori in forza momenti formativi finalizzati all'acquisizione delle conoscenze dei rischi specifici e generici dell'ambiente di lavoro con particolare riferimento al D.L.81/2008, Testo Unico in materia di sicurezza sul Lavoro.

Le OO.SS. firmatarie si impegnano ai sensi di legge ad effettuare le nomine e/o elezioni delle RLS ove non presenti ed a dare luogo alla sostituzione ove decaduti.

Art. 7 – Relazioni Sindacali

Le parti convengono sulla necessità , nel rispetto delle reciproche 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.

Livello Provinciale

Si concordano almeno 2 incontri all'anno a livello provinciale fra le OOSS. E gli istituti firmatari del presente contratto al fine di confrontarsi sulle seguenti materie:

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 servizio riguardo alle implicazioni occupazionali e alla professionalità;
2. formazione professionale e sue esigenze in relazione alla domanda del mercato dell'utenza;
3. 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;
4. analizzare le proposte e le modalità di utilizzo delle GPG sia in relazione a mutamenti sociali e legislativi, sia in relazione a notevoli variazioni del mercato del lavoro;

Livello Aziendale

Sono previsti incontri a livello aziendale ai quali potranno partecipare le RSA/RSU (eventualmente assistite dalle OOSS a livello provinciale) 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 della normativa contrattuale
3. problematiche relative all'organizzazione del lavoro
4. ristrutturazioni aziendali di particolare rilievo

Art. 8 – Assunzioni

Il lungo e complicato iter burocratico relativo al rilascio dei decreti di nomina costituisce un'oggettiva difficoltà nel reperimento e nell'assunzione di nuovo personale; le parti pertanto si attiveranno, per quanto di loro competenza, per rimuovere gli ostacoli in parola e favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro. In riferimento a quanto sopra riportato, gli Istituti si impegnano a contenere il più possibile il ricorso al lavoro straordinario.

Art. 9 – Organizzazione del Lavoro

Fatto salvo quanto previsto dal vigente CCNL; si conferma e si precisa ulteriormente che l'ambito di svolgimento della normale attività lavorativa è costituito dall'intero territorio della Provincia di Mantova (o di vigenza della licenza di P.S. dell'Istituto di appartenenza).

Gli Istituti di Vigilanza ribadiscono l'impegno di favorire, per quanto compatibile con le singole esigenze aziendali, i dipendenti, impiegandoli nelle località più prossime al luogo di residenza comunicato all'atto dell'assunzione o successivamente mutato, purchè nell'ambito della territorialità della licenza di P.S. Le Parti si incontreranno con cadenza semestrale per discutere in materia.

Art 10-Riposo Giornaliero

In conformità a quanto previsto dall'art.72 del vigente CCNL, tenuto conto dell'esigenza di non esporre a gravi rischi i beni pubblici e privati oggetto di vigilanza, le parti confermano che le eventuali ore di riposo giornaliero non godute devono essere recuperate entro e non oltre i 45 giorni successivi al mancato godimento.

Art.11- Banca ore

In conformità a quanto previsto dall'art.81 del vigente CCNL, le parti concordano che le ore di banca ore sono complessivamente 2 per ogni giornata di effettivo lavoro,da cumularsi su base annua ed esclusivamente su base volontaria come previsto dal lodo della Commissione Paritetica Nazionale del 19-10-2007.

Art. 12-Pausa

Fermo restando quanto disposto dall'art.74 del vigente 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, nei servizi di zona/pattuglia, nei servizi di Centrale Operativa, nei servizi nei reparti di Contazione Valori, fruirà della suddetta pausa senza alcuna formalità nel rispetto delle esigenze di servizio ed in guisa tale da creare il minor disagio possibile al committente.
I lavoratori addetti ai servizi di Trasporto Valori effettueranno la pausa giornaliera con modalità tali da garantire la sicurezza sia dei carichi, sia dell'equipaggio stesso.
Qualora per specifiche e particolari esigenze la pausa in questione non possa essere fruita, i medesimi lavoratori saranno tenuti a comunicare alla Centrale Operativa e al termine del servizio, tale impossibilità e le relative motivazioni.
Conseguentemente l'Ufficio Servizi, previa verifica, disporrà i debiti recuperi secondo quanto previsto all'art. 74 del CCNL.

Nota a Verbale:
Le parti, considerato che le problematiche e le esigenze di cui ai precedenti artt. 10, 11, 12, costituiscono materia di interesse comune ai vari Istituti di Vigilanza operanti in Mantova e provincia, hanno convenuto di definire le suddette questioni in sede di Contratto integrativo Provinciale, la cui decorrenza, al riguardo,deve intendersi con effetto dal periodo di applicazione del D.Lgs n. 66/2003.

Art. 13 – Beni Strumentali

Premesso che il presente articolo è volto principalmente a ridurre il fenomeno degli incidenti stradali ed a costituire una maggiore coscienza professionale delle guardie giurate durante il servizio, senza tralasciare la necessità di eliminare anche tutti gli effetti negativi connessi all'uso non corretto degli strumenti ed equipaggiamenti in dotazione in quanto producano:

- inutili rischi alla sicurezza ed integrità fisica dei lavoratori;
- ingiustificato aumento dei costi degli Istituti a causa del danneggiamento dei mezzi in dotazione che, in quanto beni strumentali, costituiscono patrimonio dell'azienda e sono al contempo strumenti di lavoro;
- danni a terzi eventualmente coinvolti a seconda delle circostanze;

che è volontà delle parti superare ed appianare qualsiasi eventuale contenzioso:
che, fermo restando quanto previsto dalle leggi in materia di responsabilità per danni, si è ravvisata l'opportunità di far luogo ad una precisa regolamentazione dei criteri da adottare, in sede aziendale, per il risarcimento dei danni provocati a qualsiasi bene strumentale, automezzo od equipaggiamento avuto in dotazione dall'azienda per fatto e/o colpa imputabile al lavoratore;

Ciò premesso, le Parti concordano quanto segue:

1. il lavoratore ha l'obbligo di usare tutto ciò che dall'Azienda gli viene affidato con la massima cura e diligenza. Il lavoratore è tenuto a segnalare tempestivamente per iscritto, o su appositi moduli predisposti dall'Azienda, qualsiasi riscontrabile difetto o guasto o necessità di manutenzione e/o danneggiamenti, dovuti sia all'usura che all'utilizzo del bene impiegato;
2. il dipendente è responsabile per le contravvenzioni a lui elevate per mancato rispetto delle vigenti norme di circolazione stradale. Nel caso di sospensione della patente di guida per cause di servizio, il personale del ruolo tecnico-operativo sarà assegnato

temporaneamente a servizi del medesimo ruolo tecnico-operativo per i quali non necessiti la patente, sempre che l'Azienda abbia disponibilità di posti di servizio e comunque senza gravi costi per l'Azienda. Nel caso di revoca della patente automobilistica gli Istituti e le R.S.U. verificheranno congiuntamente la questione al fine di reperire soluzioni tali da impedire, se possibile, la risoluzione del rapporto di lavoro;

3. nei casi di sospensione, dovuta solo a cause di servizio, del porto d'arma gli Istituti retribuiranno comunque il personale per i primi tre giorni e successivamente questo verrà considerato in aspettativa non retribuita fino al successivo provvedimento prefettizio;
4. resta confermato che la revoca del porto d'arma e/o la perdita dei requisiti soggettivi indispensabili per ottenere e mantenere la qualifica di G.P.G. produrranno, ipso iure, la risoluzione del rapporto di lavoro;
5. il vestiario viene fornito in uso esclusivo a tutti i dipendenti dell'Istituto e deve essere dai suddetti restituito al momento della cessazione del rapporto di lavoro. Analogamente il dipendente ha l'obbligo di restituirlo ogniqualvolta si renda necessaria la sua parziale o totale sostituzione per qualsivoglia motivo o per usura. Qualora ciò non avvenga, il lavoratore dovrà corrispondere il controvalore dei capi non restituiti.
6. Fermo restando l'obbligo della restituzione, il vestiario deve essere obbligatoriamente ed esclusivamente indossato durante ogni servizio in modo corretto e nelle modalità regolamentate dall'Istituto, mentre al di fuori degli orari di utilizzo dovrà essere custodito a cura del dipendete e sotto responsabilità di questi, in modo consono ed appropriato. Alle Guardie deve essere fornito appropriato vestiario estivo ed invernale.

Art.14- Anticipo spese per decreto e porto d'arma

Gli Istituti anticiperanno, per cassa, al personale che ne farà richiesta scritta,il 50% della somma necessaria per il disbrigo delle pratiche relative al rinnovo del porto d'arma, recuperando la somma anticipata nel cedolino paga del mese di competenza; i dipendenti dal canto loro, si impegnano a presentare la relativa richiesta all'Autorità competente nel termine massimo di 7 giorni dal ricevimento dell'anticipo, comprovandone l'avvenuta consegna.

Resta inteso che per i lavoratori inadempienti, secondo quanto previsto dal precedente paragrafo, il presente articolo non verrà applicato in occasione del successivo rinnovo.

In caso di mancato rinnovo, quindi, l'intero ammontare dell'anticipo dovrà essere restituito.

Art.15- Anticipo per acquisto dell'Arma

Gli istituti anticiperanno al personale, che ne faccia richiesta scritta,la somma di € 400,00 per l'acquisto dell'arma.

Nel caso in cui il rapporto di lavoro sia risolto prima del mese, l'importo verrà addebitato nel cedolino paga con cui viene corrisposta al dipendente la prima mensilità di retribuzione.

In tutti gli altri casi l'anticipazione verrà recuperata con rateizzazione mensile per un massimo di 8 mesi e per un importo pari ad € 50,00 per ogni mese.

Art. 16 – Programmazione Ferie

Le Parti, al fine di contemperare le esigenze degli Istituti e del personale dipendente, convengono sull'opportunità di un'effettiva programmazione delle ferie. Gli istituti dovranno pianificare le ferie annuali entro il mese di marzo di ogni anno. Resta inteso che detto piano andrà comunque coordinato con le esigenze tecnico-operative degli Istituti, con riguardo ai servizi temporanei e/o non programmabili, con particolare riferimento al periodo festivo (luglio, agosto, dicembre).

Art. 17 – Anticipo trattamento salariale in caso di infortuni

A decorrere dalla data della stipula del presente accordo, in caso di infortunio gli Istituti anticiperanno ai lavoratori la quota relativa a carico dell'INAIL. I dipendenti dal canto loro si impegnano a chiedere all'INAIL la localizzazione dell'assegno presso la propria ditta ed a restituire alla stessa eventuali assegni loro erroneamente pervenuti.

Art. 18 – Indennità articolo 108 CCNL

Si ribadisce che le indennità previste dall'art. 108 del CCNL vigente hanno carattere giornaliero e sono corrisposte per ogni giornata di effettiva presenza. Tali indennità non sono tra loro cumulabili e sono utili ai soli fini del computo della tredicesima mensilità.

Art. 19-Ticket Pasto

Per tutto il personale che presti opera per ogni giornata di effettiva presenza, il ticket pasto avrà il seguente valore

Euro 5,10 dal 01/12/2008
Euro 5,29 dal 01/03/2009

Art 20- Premio di risultato

Le Parti convengono di istituire un premio di risultato connesso al recupero di produttività da parte delle Aziende, rilevabile attraverso la presenza effettiva al lavoro da parte dei singoli lavoratori.

L'obiettivo che si pone il premio di risultato così strutturato è quello di recuperare maggiori livelli di produttività, conseguendo risultati positivi sia sul piano individuale che su quello collettivo.

Le fattispecie in base alle quali ciascun lavoratore sarà considerato presente o assente al lavoro, sono riportate nell'allegato "B" al presente accordo, di cui forma parte integrante.

Il premio di risultato è diviso in due parti, la prima delle quali, suddivisa a sua volta in 2 periodi semestrali, chiamata pertanto "Premio di Periodo" è riportata al punto a) del presente accordo. La seconda, avente base annuale e denominata "Premio Annuale" è riportata al punto b).

a) Premio di Periodo

In considerazione della diversa valenza che il recupero di produttività, come sopra descritto, genera in momenti diversi dell'anno, si definiscono i seguenti periodi dal 1 gennaio al 30 giugno e dal 1 luglio al 31 dicembre. Nel primo semestre il premio, pari a € 130, 00 verrà corrisposto unicamente ai lavoratori in forza per l'intero periodo che non si siano assentati per un numero di giornate lavorative superiori a sei. Saranno

considerate assenze eventuali giornate di malattia cadenti anche nei seguenti giorni:

- 1 gennaio
- 6 gennaio
- Pasqua
- lunedì dell'angelo
- 25 aprile
- 1 maggio
- 2 giugno

Nel secondo semestre il premio pari a € 310,00 verrà corrisposto unicamente ai lavoratori in forza per l'intero periodo che non si siano assentati per un numero di giornate lavorative superiori a cinque. Saranno considerate assenze eventuali giornate di malattia cadenti anche nei seguenti giorni:

- 15 agosto
- 16 agosto
- 1 novembre
- 8 dicembre
- 25 dicembre
- 26 dicembre
- 31 dicembre

Il computo sarà effettuato sulle giornate teoriche lavorabili secondo la turnazione assegnata al netto di ferie e permessi.

Il premio di produzione sarà corrisposto unitamente allo stipendio del mese successivo ad ognuno dei due periodi di riferimento sopraindicati.

b) Premio annuale

La seconda parte del premio di risultato verrà calcolata su base annuale, tenendo in considerazione il numero complessivo di giorni di assenza, come definiti nel citato allegato "B", effettuati da ciascun lavoratore nell'arco dell'anno:

giorni di assenza nell'anno	Premio anno 2008	Premio anno 2009	Premio anno 2010	Premio anno 2011
Fino a 5 giorni di assenza	€130,00	€ 140,00	€ 150,00	€ 160,00
Da 6 a 10 giorni di assenza	€ 110,00	€ 120,00	€ 130,00	€ 140,00

Il premio annuale eventualmente maturato verrà corrisposto con la busta paga del mese di gennaio dell'anno successivo ai soli lavoratori in forza al 31 dicembre dell'anno di competenza e che abbiano prestato servizio per l'intera durata dell'anno solare di riferimento.

Gli importi erogati a titolo di premio di risultato, che non potranno in nessun caso essere invocati come condizioni di miglior favore acquisite, non verranno conteggiati su alcun istituto contrattuale, ivi compreso il TFR, in quanto nella loro determinazione si è già tenuto conto dell'incidenza degli istituti stessi.

Art.21- Decorrenza e durata

Il presente accordo oggi sottoscritto avrà durata sino al 31/12/2011 o comunque sino al termine del periodo di moratoria contrattuale che determinerà il prossimo CCNL, ad esclusione dell'art. 20 (Premio di Risultato) che avrà in ogni caso scadenza il 31 dicembre 2011.

Art. 22 – Norma transitoria

Le parti, alla luce di quanto sopra, al fine di sanare eventuali difformità rispetto ad una corretta applicazione di quanto previsto agli artt. 72, 74 e 81 del vigente C.C.N.L., stante le intervenute precisazioni di cui al comma 3 dell'art. 41 del decreto legge 112/2008, concordano che, a titolo di risarcimento danni per eventuali inesatte applicazioni di quanto previsto dagli artt. 72 – 74 e 81 del vigente CCNL che abbiano comportato eventuali differenze retributive relativamente al periodo di applicazione del D.Lgs. 66/2003, ora novellato, verrà riconosciuto al personale del ruolo tecnico operativo

A) in forza dal 1 gennaio 2003 al 31 luglio 2008, un importo pari a lordi € 130,00;

B) in forza dal 1 gennaio 2004 al 31 luglio 2008, un importo pari a lordi € 110,00;

C) in forza dal 1 gennaio 2006 al 31 luglio 2008 un importo pari a lordi € 80,00;

L'importo di cui sopra verrà corrisposto con la busta paga relativa al mese di ottobre 2008; si precisa che gli importi di cui ai punti A, B, C, non sono tra loro cumulabili.

Art– 23. Cambio di Appalto

Le parti si impegnano a dare attuazione alla regolamentazione del cambio di appalto così come proposta dall'Ente Bilaterale regionale. In via transitoria varrà la disciplina dell' art. 11 del precedente CIP di Mantova.

Nota a verbale

Il presente documento viene siglato dalle segreterie provinciali di Mantova ed entrerà in vigore a seguita dell'avvenuta e successiva sottoscrizione

Allegato A

Tenuto conto della presenza di un operatore della Vigilanza Privata, specializzato ed operante esclusivamente nel campo del trasporto di valori, le parti convengono, limitatamente alla BTV s.p.a il mantenimento di un orario di lavoro che tenga nel dovuto conto le specificità e le peculiarità dell'attività, secondo la cadenza di sei giorni di lavoro, ai quali segue il giorno di riposo.

ALLEGATO "B"

In relazione all'art. 20 del presente accordo si precisa quanto segue:

1. sono considerate presenze al lavoro le ore riferite a
   - Ferie;
   - Permessi retribuiti (ex festività);
   - Riduzioni contrattuali su base annua dell'orario di lavoro;
   - Assemblee;
   - Permessi sindacali;
   - Periodo obbligatorio di astensione dal lavoro per maternità (congedo di maternità o paternità) ed ai riposi per allattamento;
   - Eventuale anticipazione del periodo obbligatorio di astensione per maternità;
   - Congedo matrimoniale;
   - Permessi retribuiti della durata massima di tre giorni nell'arco dello stesso anno, nel caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado, nonché del convivente (a norma dell'art. 51, comma 3, CCNL 19/06/2000);
   - Permessi per svolgere funzioni presso seggi elettorali, per partecipare a sedute di Consigli di enti territoriali;
   - Giorno di riposo per donatori di sangue;
   - Infortuni che comportino ricovero ospedaliero di durata superiore a 4 giorni.

Sono considerate presenze al lavoro tutte le festività fatto salvo quanto contenuto nell'art 20 del presente C.I.P. – Vigilanza.

2. non sono ritenute presenze al lavoro le assenze per
   - Scioperi nazionali e/o provinciali e/o aziendali;
   - Malattia;
   - Infortuni che non comportino ricovero ospedaliero o che comportino ricovero di durata inferiore a 4 giorni;
   - Congedi parentali di cui al D.lgs n. 151/2001;
   - Permessi ed aspettative non retribuiti e tutte le assenze comunque considerate non giustificate;
   - CIG a 0 ore;
   - Servizio militare;
   - Sospensione cautelare ai sensi del vigente CCNL.

Si specifica che ogni altra fattispecie, non esplicitamente indicata nei punti sopra riportati, sarà ritenuta assenza dal lavoro, rientrante come tale nel precedente punto 2.

Mantova 30 ottobre 2008

Letto, confermato e sottoscritto,

ASS.I.V. .....

CONFINDUSTRIA MANTOVA .....

U.N.I.V. .....

LEGACOOP .....

COOP SERVICE .....

SICURGLOBAL .....

BTV s.p.a. .....

CORPO VIGILI GIURATI (MN) .....

CORPO VIGILI DELL'ORDINE .....

C.G.I.L. FILCAMS .....

C.I.S.L. FISASCAT .....

U.I.L. UILTUCS .....