SEGRETERIA TERRITORIALE
FISASCAT-CISL - Tel. 5540465-5540773
70126 BARI - Via A. Angiulli, 42

PROVINCIA DI BARI

CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE PER I DIPENDENTI DEGLI ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA OPERANTI NELLA CITTA' DI BARI E PROVINCIA +BAT

Il 15 dicembre 2009, in Bari presso la sede della Provincia di Bari – Servizio Politiche del Lavoro per le Categorie Protette e Vertenze Collettive, alla presenza e con la mediazione della dott.ssa Silvana Zingarelli responsabile della Sez. Vertenze Collettive

TRA

ASSVIGILANZA – Associazione Nazionale Istituti di Vigilanza Privata rappresentata da avv. Claudio Moro e dr. Luca Pizzigoni

ASS.I.V. – Associazione Italiana Vigilanza rappresentata da dr. Barbara Mandelli

UNIV – Unione Nazionale Istituti di Vigilanza rappresentata da dr. Giovanni Cafagna

APIV rappresentata da dr. Fedele Abbazio

e

le Segreterie Provinciali di: Stefano Biancoli

FILCAMS-CGIL rappresentata da Giovanni Dalò, Domenico Ferrigni

FISASCAT-CISL rappresentata da Boccazzi Giuseppe

e Colella Nicola

UILTUCS-UIL Giuseppe Zimmari e Sabino Pettine

UGL – SICUREZZA CIVILE rappresentata da Antonio Colaci

presenti i delegati sindacali di alcuni Istituti operanti in Bari e provincia

VISTI

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente con particolare riferimento all'art. 10, il Contratto Integrativo Provinciale del 27 marzo 2003, la piattaforma per il rinnovo del Contratto Integrativo Provinciale presentata dalle OO.SS. come sopra costituite

RILEVATO

- che le parti firmatarie dichiarano di voler dare applicazione all'art. 10 del C.C.N.L. vigente;

- che la specifica interrelazione definita al momento della stipula del C.C.N.L. vigente consente di procedere alla stipula del presente Contratto Integrativo Provinciale;

- che le parti, per la dovuta coerenza alle problematiche inerenti il momento congiunturale sul piano socio economico, nel rigoroso rispetto del sistema contrattuale e di relazioni sindacali di seguito pattuito, dichiarano di aver completato il confronto che, per l'intera durata del presente accordo, dovrà svilupparsi unicamente con riferimento alla corretta applicazione alle materie qui convenute;

quanto sopra rilevato

SI E' STIPULATO

Il presente Contratto Integrativo Provinciale da valere per i dipendenti di tutti gli Istituti di Vigilanza Privata, in qualsiasi forma costituiti, operanti nella città di Bari e Provincia.

PREMESSO

Le parti, nel definire il presente accordo, hanno inteso perseguire una maggiore qualificazione delle relazioni sindacali sia a livello territoriale che aziendale.

Le parti esprimono viva preoccupazione circa la possibile evoluzione occupazionale nel settore in ragione delle quali deriva l'esigenza di porre particolare attenzione da parte dei soggetti firmatari sui problemi concernenti il mantenimento e lo sviluppo dell'occupazione.

L'attenzione di cui sopra deve attuarsi mediante un confronto, atto a far fronte alle esigenze di una domanda di servizio sempre più qualificata e ad una offerta che deve presentare caratteristiche di flessibilità nonché essere competitiva sotto il profilo dei costi.

Le parti, inoltre, ribadiscono il proprio impegno a promuovere, per quanto di competenza, iniziative idonee a garantire una ulteriore crescita dei livelli qualitativi dei servizi prestati dagli Istituti di Vigilanza nell'ambito di una equilibrata prospettiva di sviluppo che salvaguardi ed incrementi i livelli occupazionali e professionali delle Guardie Particolari Giurate addette ai servizi.

Le parti si propongono, altresì, di intervenire, qualora se ne dovesse presentare la necessità, nelle sedi opportune al fine di evitare crisi strutturali del settore e concorrenzialità esasperata.

Le Parti a questo proposito si impegnano ad assumere le più opportune iniziative per l'applicazione del Contratto Integrativo Provinciale nei confronti di tutti gli Istituti di Vigilanza Privata, in qualsiasi forma costituiti, che operano e/o che opereranno, in Bari e Provincia.

Sempre a tale riguardo le parti convengono sulla necessità di intervenire, in tutte le opportune sedi, affinché vengano verificati i comportamenti delle organizzazioni che offrono e svolgono prestazioni del tutto simili a quelle regolate dal T.U.L.P.S., senza essere munite della licenza di P.S.

Le parti intendono, infine, ribadire, da subito, il proprio impegno a contribuire, per quanto nelle proprie possibilità e coerentemente con gli obbiettivi comuni enunciati anche nel presente Contratto, affinché le tariffe, come indicate dai tariffari degli Istituti di Vigilanza e relative ai servizi, siano congrue, vengano rispettate e adeguate periodicamente.

TITOLO I

VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONI

Art. 1

Il presente contratto integrativo provinciale disciplina, in maniera unitaria e per tutto il territorio della città e provincia di Bari, il rapporto di lavoro tra tutti gli Istituti, in qualunque forma costituiti, ed il relativo personale dipendente. Esso è parte integrante del vigente C.C.N.L. e, come tale, deve essere applicato al pari dello stesso.

Art. 2

Per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile che essendo globalmente di miglior favore, annulla e sostituisce, ad ogni effetto, per le norme qui trattate, quelle di tutti i precedenti CIP.

Per quanto non previsto dal presente contratto, valgono le disposizioni di legge vigenti in materia, quelle previste dal C.C.N.L. di settore, quelle previste nei precedenti CIP e le condizioni di miglior favore previste da eventuali accordi aziendali se ed in quanto oggi applicati.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 – DIRITTI DI INFORMAZIONE A LIVELLO TERRITORIALE ED AZIENDALE

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 RSU-RSA, semestralmente, informazioni con particolare riferimento:

a. aspetti generali d'ordine strutturale ed istituzionale;
b. prospettive di sviluppo anche in relazione all'istituzione di nuove 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, articolato per

settore di attività;

e. verifica sull'applicazione del presente accordo.

Art. 4 - FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Le parti convengono sulla necessità di promuovere un'adeguata politica di formazione e aggiornamento professionale volta al miglioramento qualitativo del servizio di vigilanza, tramite la qualificazione e la riqualificazione del personale. Le parti, nel rivendicare il loro esclusivo diritto – dovere nel promuovere la formazione professionale dei lavoratori ritengono di dover definire alcune linee guida in materia di formazione ed aggiornamento professionale.

Pertanto, concordano quanto di seguito:

A1) alle aspiranti G.P.G. verranno consegnati, a cura degli Istituti, moduli formativi 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, degli apparati ricetrasmittenti; unitamente ai moduli formativi verrà consegnato un questionario che le 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.

A2) Dopo l'assunzione, verrà impartita una formazione pratica sui servizi e sull'utilizzo degli apparati ricetrasmittenti.

La formazione pratica sarà svolta in affiancamento operativo con

G.P.G. esperte.

Qualora l'assunzione si riferisca a un lavoratore che abbia effettuato l'addestramento, come sopra precisato, presso 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 presente punto A2) s'intende retribuita ed i relativi costi saranno a totale carico degli Istituti.

B) Aggiornamento professionale

A cura dell'Istituto le G.P.G. sono informate, mediante conferenze o adeguati corsi di aggiornamento, dell'eventuale sopravvenienza di norme abrogative e/o sostitutive di precedenti disposizioni.

Ogni sei mesi o, comunque, secondo le disposizioni prefettizie, ciascuna guardia giurata effettuerà una esercitazione di tiro con l'arma in dotazione ivi compresa quella relativa al rinnovo del porto d'armi. E' 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 sul libretto di tiro per ogni esercitazione svolta.

I lavoratori avranno l'obbligo di partecipare alle esercitazioni.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 120 del C.C.N.L. 6.12.2006 e da eventuali accordi aziendali, per le esercitazioni di tiro, i cui costi saranno a carico degli Istituti, il tempo di partecipazione verrà retribuito per un importo pari a due ore di normale retribuzione per ogni esercitazione prescritta dalla normativa.

Art 5 - ARMA DI ORDINANZA

Gli Istituti anticiperanno ai nuovi assunti, su richiesta degli stessi, al fine di agevolarli nell'acquisto dell'arma che sarà di loro proprietà, un importo pari ad € 450,00.

Gli interessati restituiranno la predetta somma mediante un numero di massimo 36 trattenute mensili di pari importo. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro che intervenga anteriormente alla restituzione dell'intera somma anticipata, la differenza verrà trattenuta dalle competenze finali.

Sono fatte salve condizioni aziendali di miglior favore eventualmente in essere.

Gli istituti, inoltre, a titolo di risarcimento del danno indennizzeranno con € 450,00 quei lavoratori ai quali dovesse essere sottratta l'arma a seguito di azione malavitosa subita in servizio.

TITOLO IV

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 6 - ORARIO DI LAVORO – SISTEMA DI APPLICAZIONE

In Bari e provincia la distribuzione dell'orario di lavoro è quella del sistema del 6+1+1 (ogni sei giorni di lavoro un giorno di riposo ed un giorno di permesso) come previsto all'art. 77 del vigente CCNL.

La suddetta distribuzione dell'orario di lavoro assorbe, oltre ai permessi previsti dai precedenti CIP, anche quelli del CCNL attualmente in vigore.

Qualora nell'applicazione del sistema di orario, definito con il presente contratto, si determinassero problemi applicativi tali da rendere necessario il ricorso ad una diversa distribuzione dei permessi e dei riposi, su richiesta di

dell'azienda si terrà un

~~una delle parti firmatarie del presente accordo, l'altra parte si dovrà con essa confrontare~~ con le OOSS firmatarie dell'accordo per concordare le possibilità e le modalità tecniche del passaggio ad altra distribuzione dei riposi e dei permessi (anche per parte del personale) per sopravvenute esigenze di servizio.

Art. 7 - FERIE

Entro il mese di febbraio di ogni anno, in sede aziendale, le parti si incontreranno per stabilire il programma ferie per tutti i lavoratori dipendenti, che deve prevedere, di norma, il godimento delle ferie mediante scorrimento rispetto all'anno precedente, e nei periodi definiti a livello aziendale. Tenuto conto della particolare caratteristica del servizio prestato e nell'ambito della reale e concreta applicazione del sistema 6+1+1, i turni di ferie dovranno essere stabiliti, nel periodo estivo, dal 15 giugno al 15 settembre. In tale periodo verranno concessi n. 15 giorni di calendario.

Art. 8 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti convengono che a livello aziendale si potranno realizzare confronti finalizzati a possibili intese in materia di organizzazione del lavoro, anche sulla base dei dati riferiti alle materie di cui all'art. 3.

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

Nei casi di spostamento da un servizio ad un altro servizio, distante dal primo per più di 5... km, per il completamento del normale turno di lavoro giornaliero, ai lavoratori oggetto di tale spostamento e che utilizzano il proprio mezzo, se autorizzato, o il mezzo pubblico, sarà riconosciuta una

indennità chilometrica pari ad € 0,30 per ogni km eccedente i 5..... km a raggiungere il diverso luogo di lavoro, la copertura totale delle spese di trasporto.

Art. 9 – BANCA ORE

In conformità a quanto previsto dall'art. 81 del vigente 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.

Art. 10 - PATENTE DI GUIDA

In occasione o per circostanze che dovessero determinare provvedimenti di revoca della patente di guida dei vigili, per fatti avvenuti durante e per ragioni di servizio, gli istituti manterranno gli stessi in servizio, adibendoli a servizi comunque compatibili con il mancato possesso della patente.

Gli Istituti ai lavoratori ai quali venga, per la prima volta, revocata la patente di guida per infrazioni commesse durante, per ragioni di servizio e per fatti non riconducibili a comportamenti gravemente colposi e/o dolosi corrisponderanno un contributo spese quantificato, nel massimo, ad € duecentocinquanta..... per spese connesse a corsi di recupero patente.

Art. 11 – ASSISTENZA LEGALE E TESTIMONIANZE A PROCESSI

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 e gli organi di polizia e giudiziaria.

Sarà, inoltre, retribuito con la retribuzione di fatto il tempo effettivamente impiegato e documentato dal vigile per rendere testimonianza in giudizio per fatti relativi al servizio.

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, nonché la mancata comunicazione da parte del lavoratore del legale cui intende affidare la propria difesa per dar modo all'azienda di definire con lo stesso l'importo delle spese legali.

Art. 12 – VESTIARIO ED EQUIPAGGIAMENTO

Le parti concordano, nel rigoroso rispetto delle normative di legge in vigore, che, all'atto dell'assunzione, ad ogni Vigile, superato il periodo di prova, venga assegnato il vestiario idoneo per affrontare la stagione come da CIP 93 art. 11 totalmente applicato.

Gli Istituti si impegnano a sostituire in ogni periodo dell'anno le divise rotte o gravemente danneggiate durante lo svolgimento del servizio.

Art. 13 – INDENNITA'

Stante il combinato disposto dei precedenti CIP e del vigente C.C.N.L.

le indennità per lavoro notturno, per rischio e per il ruolo amministrativo verranno corrisposte nella misura di cui all'allegato "B".

Art. 14 – TICKET

Con effetto dal 1 gennaio 2010 a tutti i lavoratori viene fornito un buono-pasto del valore di € 5,29 (cinque/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 T.F.R.

Il primo mese saranno anticipati i buoni pasto effettuando successivamente mese per mese il conguaglio rispetto alla presenza.

Le parti confermano che, non essendo il buono pasto retribuzione, nulla è dovuto a quei lavoratori che non curano il ritiro o non lo utilizzano.

Art. 15 – PREMIO DI RISULTATO

Le parti, con riferimento al punto L dell'art. 10 del C.C.N.L. 6.12.2006 e con esplicito richiamo al protocollo 23.7.1993, convengono di istituire per gli anni, 2009, 2010, 2011 e 2012 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 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 annualmente lavorabili e, dunque, per il 5+1 giornate n. 259, per il "6+1+1" giornate n. 251 e, per il sistema 5+2 (amministrativi) giornate n. 217 e, dunque, con esclusione del numero di giornate contrattualmente previste per i riposi, i permessi e le ferie ancorché lavorati;
2. in deroga a quanto previsto nel precedente punto 1), devono intendersi convenzionalmente utili ai fini del calcolo del numero delle giornate di effettiva presenza, anche le assenze dovute ad infortuni, con esclusione di quelli in itinere, per un numero di giorni superiore a 20 15 portati da un unico ~~certificato~~ evento, ad astensione obbligatoria per maternità, ricoveri ospedalieri, permessi sindacali.
3. nessun premio, neppure quello di cui alla quota B), sarà dovuto nel caso in cui non si raggiungesse l'obiettivo indicato nel premio di cui alla quota A).

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 lavoratore in forza alla predetta data, un premio per un importo lordo annuo di € 75,00 (settantacinque) in caso di mantenimento di una media settoriale di assenteismo, con riferimento ad ogni anno di competenza, inferiore o pari al

12% calcolato sulla base del numero di giornate di lavoro contrattualmente previste come innanzi determinato.

QUOTA B

Per lo stesso personale in forza alla suddetta data, e sempre con la retribuzione del mese 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 pari o superiori:

per il sistema 5+1 2009/2010 2011 previsti

Da 239	e fino a 246	E giorn. 10	€ 12 (.....) giornaliere
Da 247	e fino a 254	" " 25	€ 30 (.....) giornaliere
Da 255	e fino a 259	" " 50	€ 50 (.....) giornaliere

per il sistema 6+1+1

da 231	e fino a 238	E giorn. 10	€ 12 (.....) giornaliere	15 x 8
da 239	e fino a 246	" " 25	€ 30 (.....) giornaliere	30 x 8
Da 247	e fino a 251	" " 50	€ 50 (.....) giornaliere	50 x 8

RUOLO AMMINISTRATIVO

Da 197	e fino a 204	E giorn. 10	€ 12 (.....) giornaliere
Da 205	e fino a 212	" 25	€ 30 (.....) giornaliere
Da 213	e fino a 217	" 50	€ 50 (.....) giornaliere

* dal 2012 cambio solamente l'importo delle ultime fasce che lasso E 12 e E 15

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 del mese superiore a 15 giorni come mese intero, mentre le quote di premio di cui alla quota B verranno corrisposte riproporzionando i dati di presenza in ragione della data di effettiva collocazione in servizio.

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

I premi si intendono complessivi ed omnicomprensivi di 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.

Il premio di risultato, così come determinato, è emolumento strettamente finalizzato e collegato agli obiettivi di miglioramento della produttività, qualità e competitività aziendali e con caratteristiche di incertezza della corresponsione e dell'ammontare per tutte le sue componenti.

La presenza al lavoro, quale parametro ai fini della determinazione del premio di risultato, rispecchia tali obiettivi e caratteristiche, atteso che in un settore che opera in regime di appalto la presenza al lavoro è direttamente influente sui risultati economici aziendali, incidendo su produttività, qualità e competitività.

Il legame è stato dalle parti convenuto considerata imprevedibile

variabilità della presenza al lavoro, da ricondurre il più possibile a costante stabilità. Quanto sopra nel pieno rispetto della legge 247/ 07 (art. 1 c. 67), del Decreto Interministeriale 7 maggio 2008 e della conseguente Circolare INPS del 6 agosto 2008 n. 82.

Art. 16 - DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto, avrà decorrenza dal 1-1-2009 e scadrà il 31.12.2012, 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 di lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.

Letto, confermato e sottoscritto

✓ Seguono firme delle Associazioni Datoriali e Sindacali nonché degli Istituti di Vigilanza operanti in Bari e Provincia per ratifica.

NOTA A VERBALE

Fermo restando la disciplina in materia di cambio d'appalto prevista e disciplinata dagli artt. 25 e seguenti del C.C.N.L. Vigilanza Privata le parti, al solo fine di prevenire interpretazioni elusive delle citate disposizioni contrattuali, ritengono necessario precisare quanto segue:

1. l'attivazione della procedura disciplinata dagli artt. 25 e seguenti del vigente C.C.N.L. Vigilanza Privata è ammessa anche nel caso in cui i servizi di vigilanza privata siano affidati agli Istituti di Vigilanza tramite società d'intermediazione ex art. 115 TULPS; in tal senso e al fine di valutare l'esistenza delle condizioni numeriche e percentuali individuate ai punti 1 e 2 dell'art. 26 vigente C.C.N.L. Vigilanza Privata si farà riferimento esclusivamente al numero di unità lavorative impiegate dalla società uscente dall'appalto e/o dal servizio di vigilanza privata;
2. considerata la circolare del Ministero del lavoro del 20/03/2008 con la quale si negava la funzione arbitrale (arbitrato irrituale) delegata alla ~~Direzione del Lavoro~~ Provincia di Bari dall'art. 27 vigente C.C.N.L. Vigilanza Privata e considerata, altresì, la determinazione della commissione paritetica nazionale con la quale le parti sottoscrittrici il C.C.N.L. di categoria s'impegnano a considerare vincolante la proposta conciliativa emanata dalla ~~DPL~~ Provincia, nel caso in cui la procedura disciplinata dagli artt. 25 e segg.ti del vigente C.C.N.L. dovesse concludersi con un mancato accordo, le parti chiederanno al funzionario della ~~Direzione~~ Provinciale ~~del Lavoro~~ incaricato di formulare una proposta conciliativa che sarà considerata obbligatoria e vincolante;
3. Nel caso in cui il rinnovando C.C.N.L. apporti innovazioni in tema di cambio d'appalto, le stesse saranno integralmente recepite.

NOTA A VERBALE

Ai sensi e per gli effetti degli artt. 99 – 100 del vigente C.C.N.L., si conviene di definire convenzionalmente "la normale località di lavoro" che, all'uopo, deve intendersi ogni posto di servizio situato all'interno di uno dei 4 settori in cui è suddiviso il territorio della provincia di Bari.

Nell'allegato "A" sono elencati i comuni facenti parte, rispettivamente, del settore n. 1 , del settore n. 2, del settore n. 3 e del settore n. 4.

Entro il 31 marzo 2010 ciascun lavoratore in forza verrà assegnato ad uno dei settori, mentre i nuovi assunti, superato il periodo di prova, verranno assegnati ad un settore.

Fermo, dunque, nel resto tutto quanto convenuto nei sopra citati artt. 99 e 100 del vigente C.C.N.L., i 10 (dieci) km (Persone titolari a 5 (cinque)) sono da intendersi dai confini del settore considerato come normale località di lavoro.

Al lavoratore inviato a prestare temporaneamente la propria opera con mezzo proprio fuori dal confine del settore, ove è normalmente assegnato, sarà corrisposto, a titolo di rimborso spese di viaggio per il maggior percorso, un compenso chilometrico pari ad € 0,30 (Centesimi).

Qualora in un settore vi fosse un esubero di personale in conseguenza del venir meno di posti di servizio, detto personale verrà assegnato ad altro settore, senza oneri di alcun genere a carico dell'Azienda, previo confronto, in sede aziendale, alla presenza delle RSU o RSA.

La normale località di lavoro di detto personale sarà, infatti, costituita dal nuovo settore assegnato.

Allegato "A"

"ELENCO COMUNI PROVINCIA DI BARI"

SETTORE1

> Andria
> Barletta
> Canosa di Puglia
> Minervino Murge;
> Poggiorsini;
> Spinazzola.
> Trani

SETTORE 2

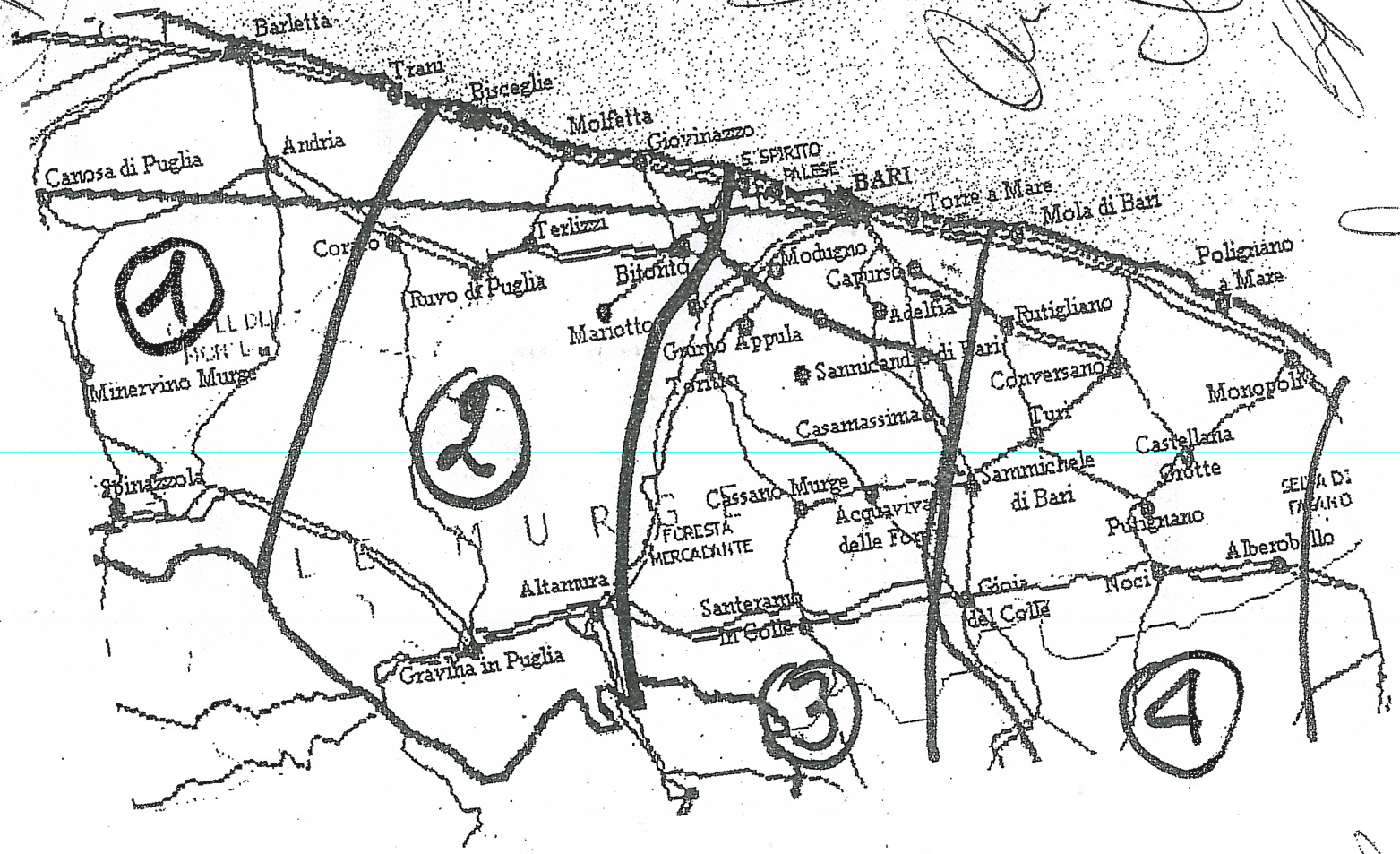
> Altamura;
> Bisceglie
> Bitonto;
> Corato;
> Giovinazzo;
> Gravina di Puglia.
> Mariotto;
> Molfetta;
> Ruvo di Puglia;
> Terlizzi;

SETTORE 3

> Acquaviva;
> Adelfia;
> Bari;
> Binetto;
> Bitetto;
> Bitritto;
> Capurso;
> Casamassima:
> Cassano Murge;
> Cellamare;
> Grumo Appula
> Modugno;
> Noicattaro;
> Palese;
> Palo del Colle;
> S. Spirito;
> Sannicandro di Bari;
> Santeramo in Colle;
> Toritto;
> Torre a Mare;
> Triggiano;
> Valenzano;

SETTORE 4

> Alberobello;
> Castellana Grotte;
> Conversano;
> Gioia del Colle;
> Locorotonto;
> Mola di Bari;
> Monopoli;
> Noci.
> Polignano a Mare;
> Putignano;
> Rutigliano;
> Sammichele di Bari;
> Turi;


Barletta
Trani
Bisceglie
Molfetta
Giovinazzo
S. SPIRITO
PALESE
BARI
Torre a Mare
Mola di Bari
Polignano a Mare
Carnosa di Puglia
Andria
Terlizzi
Ruvo di Puglia
Bitonto
Mariotto
Modugno
Capurso
Adelfia
Grumo Appula
Sannicandro di Bari
Putignano
Conversano
Monopoli
Minervino Murge
Spinazzola
Casamassima
Turi
Castellana Grotte
Sammichele di Bari
Cassano Murge
FORESTA MERCADANTE
Acquaviva delle Fonti
Putignano
Alberobello
Altamura
Santeramo in Colle
Gioia del Colle
Noci
Gravina in Puglia
1
2
3
4

Allegato B

indennità giorn. Lav. notturno	Ind. Aggiuntiva Cip 1998	CCNL ultimo	Totale
Zona stradale	0	5,61	5,61
Piantonamento fisso	0	4,18	4,18
Centrale Operativa	0	4,18	4,18

indennità giorn. Lav. Diurno	Ind. Aggiuntiva Cip 1998, solo per il personale in forza al 28.02.1998	CCNL ultimo	Totale solo per il personale in forza al 28.02.1998
Zona stradale	0,52	3,12	3,64
Piantonamento fisso	1,70	0,63	2,33
Centrale Operativa	1,70	0,63	2,33
Trasporto valori	0,83	3,12	3,95
Antirapina	0,52	3,12	3,64
Sala conta	1,70	0,63	2,33