

**C**ONTRATTO

**I**NTEGRATIVO



**P**ROVINCIALE

di

**L**AVORO

TRA

**FILCAMS-CGIL**

**FISASCAT-CISL**

**UILTuCS-UIL**

**UGL-SICUREZZA CIVILE**

**E**

**AZIENDE DI VIGILANZA PRIVATA Provincia di Lucca**

*Siglato presso la CGIL di Lucca quale unico documento valido per tutte le Aziende del settore nella Provincia di Lucca.*



## PROVINCIA DI LUCCA

=====

=

L'anno 2001, addì 31 del mese di Luglio, in Lucca presso la CGIL della Provincia di Lucca, rappresentata dal Segretario Responsabile delle Politiche Organizzative **Michele MASSARI**,

Sono presenti

L'Istituto di Vigilanza Privata "**VESUVIO**" di Lucca rappresentato dai Sigg. **Renzo e Maurizio COSMI** assistiti dal Dott. **Domenico STELLITANO**.

L'Istituto di Vigilanza Privata "**LA VIGILANZA**" e l'Istituto di Vigilanza Privata "**METRONOTTE PROVINCIALE LUCCHESE**" di Lucca rappresentati dal Sig. **Guido ROSATI** assistiti dal Dott. **Paolo BELLIZZI** e dalla Sig.ra **Erica CORNELLI**

L'Istituto di Vigilanza Privata "**SECURITAS VESUVIO**" e l'Istituto di Vigilanza Privata "**CORPO VIGILI GIURATI**" di Viareggio rappresentati dai Sigg. **Luciano BIANCHI** e **Rosario GOLFIERI**, assistiti dal Dott. **Domenico STELLITANO**.

**ASSVIGILANZA** nella persona del \_\_\_\_\_  
e **ANVIP** nella persona del \_\_\_\_\_

e

La **FILCAMS-CGIL** Provinciale Rappresentata dal Segretario Sig. **Umberto MARCHI**

La **FISASCAT-CISL** Provinciale Rappresentata dal Segretario Sig. **Giampiero GUIDI**

La **UILTuCS-UIL** Provinciale Rappresentata dal Segretario Sig. **Giovanni SGRO'**

La **UGL-SIC. CIVILE** Provinciale Rappresentata dal Segretario Sig. **Benedetto LANDI**

e la partecipazione dei **Rappresentanti Sindacali Aziendali** i Sigg.:

**Leonardo DELL'IMMAGINE, Daniele GUIDOTTI Giuseppe Rinaldo MATTEONI, Claudio UNTI, Giancarlo LUCCHESI, Vasco GIANNOTTI. Stefano BERTOLACCI, Angelo POLIDORI, Carlo SIMONETTI, Arturo SIMONCINI, Attilio NERI, Angelo NERI, Andrea BARSOTTI, Roberto OTTIMI, Fabrizio MIRABILE, Paolo PELOSI.**

Si è stipulato il presente Contratto Integrativo Provinciale di Lavoro per i dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata, e fatta salva la validità dello stesso, la ratifica del presente accordo, sarà effettuata presso le sedi competenti, presenti le Organizzazioni imprenditoriali di Categoria.

### **Art. 1 DIRITTI DI INFORMAZIONE**

Fermo restando quanto previsto dal vigente C.C.N.L., le parti convengono che il relativo diritto all'informazione debba riguardare, in particolare: i servizi, gli investimenti aziendali, l'andamento aziendale, le previsioni di sviluppo, anche con riferimento agli eventuali riflessi occupazionali e i suoi fenomeni.

### **Art. 2 COMMISSIONE CONSULTIVA**

Le parti riconoscono l'opportunità di verificare concretamente la possibilità di istituire una Commissione Consultiva, la cui composizione dovrà essere definita fra le stesse, con il compito di:

- a) Vigilanza sulla corretta applicazione dei contratti e degli accordi nazionali, provinciali, aziendali;
- b) Studio di eventuali prescrizioni dei servizi, in materia di sicurezza;
- c) Analisi delle modalità di effettuazione dei servizi, con particolare riguardo a quelli ritenuti a maggior rischio;
- d) Verifica e monitoraggio degli orari di lavoro.

### **Art. 3 OCCUPAZIONE**

Al fine di valutare congiuntamente l'incidenza dei fenomeni connessi all'evoluzione dei servizi sull'organizzazione del lavoro esistente e per discutere circa le opportune soluzioni anche al fine del mantenimento dei livelli occupazionali, le informazioni di cui al precedente articolo 1 verranno fornite dalla Direzione Aziendale in appositi incontri con le RR.SS.AA o RR.SS.UU. (e con le OO.SS., ove si rendesse necessario), da effettuarsi su richiesta di una delle parti con periodicità quadrimestrale o comunque con la necessaria tempestività.

### **Art. 4 NUOVA ASSUNZIONE**

Nel corso del periodo di prova, limitatamente ai primi 15 giorni di servizio, la guardia particolare giurata di nuova assunzione non dovrà essere impiegata in attività di vigilanza individuale ma dovrà essere impiegata insieme ad altri vigili qualificati.

### **Art. 5 ORARIO DI LAVORO**

Si conferma che l'orario di lavoro per i servizi di: Antirapina, Posto fisso notturno/diurno è di ore 6,30 giornaliere pari a 39 ore settimanali, con relativo adeguamento del divisore mensile che deve intendersi convenzionalmente fissato a 169.

Per i servizi di: Zona notturna/diurna, Pronto intervento, Trasporto e scorta valori l'orario di lavoro è di 6 ore giornaliere per 36 ore settimanali con relativo divisore mensile pari a 156.

Il Vigile in servizio di antirapina che abbia necessità di assentarsi momentaneamente dal posto di lavoro, per urgenti comprovate necessità, deve darne preventivo avviso alla Centrale Operativa e all'utente, aspettando il relativo cambio.

### **Art. 6 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

Le parti convengono che l'organizzazione del lavoro da attuarsi all'interno degli Istituti di Vigilanza debba essere di massima uniformata ai seguenti criteri:

- Congruo anticipo nella programmazione dei servizi;
- Equa distribuzione fra il personale dei carichi e ritmi di lavoro;

- Salvaguardia dell'incolumità del dipendente in servizio;
- Qualità del servizio prestato all'utente.

Le parti rinviando in sede aziendale la definizione delle modalità di attuazione della rotazione del personale sui "posti fissi", sulle "zone" e su altri servizi, nonché sui diversi gruppi di orari di lavoro esistenti, diurni e notturni.

Le modalità di attuazione di quanto previsto nel presente articolo saranno trattate tra le Direzioni aziendali e i RR.SS.AA. o RR.SS.UU., secondo criteri obiettivi, congiuntamente definiti, che salvaguardino le peculiari esigenze di esecuzione dei servizi prestati ed il rispetto degli istituti contrattuali e consentano altresì di organizzare gli orari di lavoro del personale avendo anche riguardo a fattori quali l'anzianità di servizio o l'età del personale, le attitudini e capacità individuali, le caratteristiche tipiche dei servizi considerati e quant'altro verrà congiuntamente individuato in sede aziendale, ivi comprese situazioni di particolare disagio riguardanti singoli lavoratori.

### **Art. 7 SERVIZIO DI BIGLIETTAZIONE**

Al fine di meglio preservare la integrità fisica del personale tecnico operativo e di garantire un servizio sempre più efficiente, le OO.SS. hanno avanzato proposte di modifica graduale dell'attuale sistema di bigliettazione; a tale riguardo le parti convengono di addivenire ad una progressiva ristrutturazione del servizio tendente:

- a) Ad evitare, nel modo più assoluto, che durante il periodo di prova (nei primi 15 giorni di servizio) l'allievo vigile venga impiegato in mansioni di vigilanza individuale;
- b) Al costante adeguamento degli organici e alla predisposizione di turni atti a garantire la limitazione del lavoro straordinario, anche con la rotazione fra il personale disponibile, il godimento normale del giorno di riposo settimanale e il godimento delle ferie annuali.

A tal riguardo viene comunque confermata, così come fino ad oggi in uso, l'effettuazione della bigliettazione nei casi in cui l'Istituto l'abbia contrattualmente convenuta, o la convenga con il cliente.

### **Art. 8 INDENNITA' SPECIALI**

Si conferma il mantenimento delle indennità speciali per il settore tecnico-operativo, di cui all'art.75 del CCNL 14/7/1987, nonché dell'indennità di presenza per il personale del ruolo amministrativo, di cui all'art.76 del citato CCNL, negli importi in essere presso i singoli istituti.

Resta reciprocamente inteso che dette indennità continueranno ad essere erogate, per ogni giorno di effettiva presenza al lavoro, ai soli dipendenti in forza alla data di stipulazione del presente accordo e saranno utili al solo fine del calcolo della 13<sup>a</sup> mensilità e del trattamento di fine rapporto.

### **Art. 9 ESAZIONE**

L'indennità di esazione viene fissata nella misura del 5% della retribuzione globale percepita dal lavoratore.

### **Art. 10 TICKET MENSA**

Ai lavoratori del ruolo tecnico operativo viene concesso un buono pasto (ticket), a far data dal 01/04/2001, del valore di £. 5.000 per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro, in sostituzione dell'indennità di mensa precedentemente esistente, ora soppressa.

### **Art. 11 FERIE**

Entro 31 marzo di ogni anno verrà predisposto un calendario di ferie che, compatibilmente con

le esigenze aziendali, in relazione alle particolari caratteristiche strutturali e locali del settore, tenga anche conto delle scelte dei lavoratori, privilegiando, ove possibile, nell'assegnazione dei rispettivi periodi di ferie, la stagione estiva.

Si conviene inoltre che i turni di riposo settimanale o i turni delle ferie, una volta definiti, vengano portati a conoscenza di tutti i lavoratori mediante affissione in appositi spazi accessibili a tutti i lavoratori.

### **Art. 12 NASTRI ORARI**

Al fine di una maggiore tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori e per un miglior espletamento dei servizi, le parti convengono sulla necessità di garantire al personale un adeguato periodo di riposo fra un servizio giornaliero (svolto nelle 24 ore) e il successivo.

Tale periodo di riposo non potrà essere inferiore alle 11 ore consecutive.

Fermo restando che la retribuzione deve essere corrisposta in misura mensile, ove non si pervenga al completo esaurimento dell'intero orario giornaliero di lavoro si darà luogo al recupero delle quote orarie giornaliere non lavorate, nella misura di un'ora giornaliera e con un unico servizio. Il recupero di tale ora non lavorata dovrà avvenire di seguito a turni ordinari di lavoro.

Tale recupero inoltre non potrà avvenire nei giorni di riposo settimanale e di permesso e dovrà essere effettuato entro e non oltre i due mesi successivi.

A tal fine non sarà considerata straordinaria l'attività lavorativa prestata per il recupero e, dunque, non comporterà al lavoratore alcun compenso e/o maggiorazione, così come la prestazione lavorativa giornaliera ridotta non darà luogo a riduzione della retribuzione.

### **Art. 13 LAVORO STRAORDINARIO**

Fatto salvo quanto disposto al secondo comma dell'Art. 12 del CCNL 16/7/87, e fermo restando quanto previsto nel suddetto art.5, le prestazioni di lavoro straordinario devono avere caratteristiche di volontarietà e essere concordate in relazione alle esigenze aziendali ed alla organizzazione del lavoro e saranno di massima, ove possibile, immediatamente successive ai turni di lavoro contrattualmente regolamentati.

Con riferimento all'art.1 del presente accordo, gli Istituti di Vigilanza forniranno periodiche informazioni ai RR.SS.AA o RR.SS.UU., riguardanti le prestazioni di lavoro straordinario.

### **Art. 14 BANCA ORE**

Le parti, con riferimento all'ipotesi di accordo di rinnovo del C.C.N.L. di categoria siglata presso il Ministero del Lavoro in data 8 maggio 2001, fisseranno un apposito incontro, limitatamente all'istituto della banca ore, immediatamente successivo alla formulazione definitiva del relativo testo contrattuale.

### **Art. 15 AUTOMEZZI**

Gli Istituti di Vigilanza privata riconfermano la volontà di utilizzare per l'espletamento dei servizi mezzi propri, per i quali gli oneri relativi al loro mantenimento in efficienza risultano essere a loro carico, anche in caso di sinistro stradale non ascrivibile totalmente al dipendente.

Resta inteso che l'eventuale utilizzo da parte del dipendente del proprio mezzo deve essere preventivamente autorizzato dall'azienda.

Nel caso in cui detto mezzo subisca un danno, il dipendente è tenuto a darne immediata comunicazione alla Direzione, che potrà risponderne solo dopo una opportuna verifica congiunta con le RR.SS.AA. o RR.SS.UU., circa le responsabilità dell'evento.

### **Art. 16 RIMBORSO SPESE DI VIAGGIO CON MEZZI AUTORIZZATI**

Si conviene che in caso di utilizzo del mezzo personale autorizzato verrà erogata una indennità pari al valore di un quinto (1/5) del prezzo della benzina super per ogni chilometro di percorrenza.

### **Art. 17 MEZZO DI TRASPORTO**

Fermo restando che gli Istituti di Vigilanza sono tenuti a fornire ai propri dipendenti gli automezzi (mezzi) per l'espletamento del servizio si conviene che le eventuali spese di viaggio dal corpo di guardia al posto di lavoro ed il tempo impiegato sono a carico dell'azienda. Qualora in via eccezionale il dipendente fosse nella condizione di dovere fare fronte, temporaneamente, all'uso di automezzi propri autorizzati, esso ha diritto ad una indennità la cui misura sarà determinata in apposito incontro tra le parti.

### **Art. 18 SERVIZIO IN COPPIA**

Gli Istituti si impegnano a garantire un livello di sicurezza adeguato alle peculiarità del servizio svolto; le parti concordano che il servizio di zona, nell'orario notturno, effettuato in coppia sia maggiormente rispondente alle esigenze di sicurezza del personale.

Per eventuali valutazioni diverse, in deroga all'accordo del 1995, viste le realtà difformi presenti sul territorio provinciale, le parti convengono sull'opportunità di ricercare nei singoli Istituti unitamente alle RR.SS.AA. o RR.SS.UU., soluzioni alternative.

Si concorda circa l'opportunità di effettuare a richiesta di una delle parti, eventuali verifiche atte a valutare le condizioni di sicurezza che si vengano a determinare sul territorio in relazione alla struttura delle zone.

### **Art. 19 TUTELA DELLA SALUTE**

Fermo restando quanto stabilito dalle normative vigenti in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, allo scopo di una possibile migliore prevenzione degli infortuni sul lavoro, anche in considerazione del fatto che le guardie particolari giurate operano in luoghi diversi da quelli strettamente aziendali, le parti convengono sulla opportunità di individuare strumenti e mezzi per la tutela della salute dei lavoratori.

Al riguardo, sarà effettuato un esame congiunto avvalendosi anche, se del caso, degli organismi preposti alla sicurezza, come stabilito dalle citate normative.

### **Art. 20 TESTIMONIANZA**

Alla guardia particolare giurata, chiamata a rendere testimonianza in giudizio per fatti inerenti al servizio, verrà corrisposta da parte dell'azienda un'integrazione all'indennità liquidata dall'organo giudiziario fino al 100% della quota oraria o giornaliera della normale retribuzione.

### **Art. 21 CONGEDI PARENTALI**

Si richiama quanto previsto dalla normativa vigente in materia, con particolare riferimento alle leggi n.104 del 05/02/1992 e n.53 dell'8/03/2000.

### **Art. 22 ADDESTRAMENTO E FORMAZIONE PROFESSIONALE**

Il personale del ruolo tecnico operativo potrà usufruire, fuori dell'orario di lavoro, di due ore retribuite mensili per effettuare esercitazioni di tiro a segno, in appositi turni predisposti dalle Direzioni aziendali di concerto con le RR.SS.AA. o RR.SS.UU.

Le spese relative alla pedana di tiro ed a un numero di munizioni non superiori a 25 colpi saranno a totale carico dell'azienda.

Fermo restando e compatibilmente con quanto previsto dal vigente CCNL in materia di formazione, si conviene tra le parti l'istituzione di corsi di formazione e addestramento professionale, rivolti sia a nuovi assunti che al personale già dipendente. I corsi dovranno avere carattere formativo e di miglioramento delle conoscenze normative, operative, teoriche e pratiche. La parte teorica riguarderà nozioni generali di diritto penale, di procedura penale e del TULPS. La parte pratica riguarderà esercitazioni di tiro e difesa personale, primo soccorso e antincendio.

### **Art. 23 SALARIO D'INGRESSO**

Le indennità di cui all'art. 39 del vigente CCNL saranno corrisposte, per i primi 12 mesi di servizio, in ragione del 50% dei valori nazionali.

### **Art. 24 PREMIO DI ANZIANITA'**

Ai lavoratori con qualifica di vigile (IV livello), dipendente dagli Istituti Securitas Vesuvio S.r.l. e Corpo Vigili Giurati S.r.l. di Viareggio che abbiano prestato 10 anni di ininterrotto servizio alle dipendenze dello stesso Istituto di Vigilanza, sarà corrisposto un premio di anzianità pari a £. 25.000 lorde mensili per 14 mensilità annuali.

Tale premio di anzianità, che per gli Istituti detti decorre dal 01/10/88, riguarda esclusivamente il personale già in forza alla data del 01/08/01, e sarà corrisposto dal momento in cui saranno stati prestati, come sopra detto, 10 anni di effettivo servizio.

Per tutti gli altri Istituti di Vigilanza della Provincia, nei quali tale premio non è stato in precedenza mai concordato, viene convenuto quanto segue: i vigili di IV livello, che hanno già prestato 10 anni di ininterrotto servizio alle dipendenze del medesimo Istituto, raggiungeranno l'importo detto di £. 25.000 lorde mensili per 14 mensilità annue in un quinquennio, cioè in ragione di £. 5.000 lorde per anno con decorrenza dall'1/04/2001.

Anche ai vigili di IV livello, purché in servizio alla data del 01/08/2001, che non abbiano ancora raggiunto i 10 anni di effettiva ed ininterrotta dipendenza presso lo stesso Istituto, sarà concesso il premio di anzianità, che decorrerà, in ragione di £. 5.000 lorde per anno fino a raggiungere le £. 25.000 lorde nel quinquennio, a partire dal mese successivo al compimento del decennio di effettivo servizio.

Il premio di anzianità sarà erogato, nei termini e con le modalità sopra indicati, ai soli vigili di IV livello in servizio alla data dell'1/08/2001.

### **Art. 25 PREMIO DI RISULTATO**

Con riferimento all'art. 8 punto L) del CCNL vigente e con esplicito richiamo al protocollo 23 luglio 1993 le parti convengono di istituire un premio annuale lordo totalmente variabile correlato ai risultati conseguiti dalle Aziende e subordinato ad indici attribuiti al personale come di seguito specificati.

Visto l'art. 8 punto L) del CCNL vigente, le parti individuano nella presenza collettiva al lavoro il parametro oggettivo ai fini della determinazione del premio di risultato così come definito dallo stesso punto L) del citato art. 8.

#### **A) Risultato aziendale**

Le parti, per la determinazione dei tassi di assenteismo, e al solo fine del presente accordo, concordano di considerare esclusivamente le assenze derivanti da malattia.

Ciò premesso le parti, con riferimento ai tassi di assenteismo verificatisi in ogni singolo Istituto nei due anni precedenti a quello di riferimento (per l'anno 2001 gli anni 1999 e 2000), concordano

quanto segue:

l'importo massimo del premio viene fissato in £. 700.000 (settecentomila) lorde annue pro-capite erogabili come segue:

1. Il mantenimento della media aziendale di assenteismo dei due anni precedenti a quello di riferimento darà diritto all'erogazione di un premio di risultato annuo pari a £. 200.000 (duecentomila) lorde.
2. Il miglioramento della media aziendale di assenteismo dei due anni precedenti a quello di riferimento darà diritto all'erogazione di un premio di risultato annuo pari a £. 200.000 (duecentomila) lorde per il primo punto percentuale di miglioramento e di £. 250.000 (duecentocinquantamila) lorde per ogni punto successivo; il valore di ogni punto percentuale di diminuzione del tasso aziendale di assenteismo è riparametrabile anche per frazioni non inferiori alla decima parte.

## Risultati

I risultati ottenuti ai punti 1 e 2 (mantenimento e miglioramento) sono cumulabili sino alla concorrenza massima di £. 700.000 (settecentomila).

## Esempio

Ipotesi tasso di assenteismo della media tra gli anni 1999 e 2000 pari al 4%.

Risultato per l'anno 2001: tasso di assenteismo pari al 2,8%

### PERTANTO:

Mantenimento	Lire	200.000	
Miglioramento del 2,2%/	Lire	200.000	(1%)
	Lire	250.000	(1%)
	Lire	50.000	(0,2%)
Per un totale del premio di	Lire	<b>700.000</b>	

## B) Modalità di erogazione alle singole G.P.G.

L'importo del premio annuo aziendale, come sopra determinato, verrà erogato a ciascun dipendente salvo la decurtazione, nella misura di 1/269, per ogni giorno di assenza.

A tale riguardo, le assenze da prendersi in considerazione per la determinazione di quanto erogato alle singole Guardie Particolari Giurate sono esclusivamente quelle derivanti da malattia e da assenze ingiustificate.

Da detto conteggio verranno esclusi gli eventi morbosi continuativi superiori a 30 (trenta) giorni di calendario.

## C) Caratteristiche generali del premio

- 1) Il premio di risultato, calcolato su base annuale, è ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, mentre l'esercizio precedente a quello di competenza è assunto quale riferimento e parametro di definizione per individuare le condizioni di spettanza e dell'ammontare (esempio: il premio del primo anno erogato nel 2002,



farà riferimento alla media dei risultati realizzati negli anni 1999 e 2000).

- 2) Il premio verrà erogato, per la prima volta, nell'anno 2002.
- 3) Il premio sarà erogato con la retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione a tutte le Guardie Particolari Giurate in forza a tale data.
- 4) Ai dipendenti il cui rapporto di lavoro sia iniziato nel corso dell'anno, l'Istituto erogherà tanti dodicesimi del premio stesso, per quanti sono i mesi lavorati nell'anno di riferimento, considerando per mese intero le frazioni superiori ai 15 giorni di calendario. Per i lavoratori part-time, il valore del premio sarà riproporzionato con riferimento all'orario di lavoro prestato.
- 5) L'erogazione del premio, di cui al presente accordo, è stata quantificata forfaitariamente, comprendendo i propri riflessi su tutti gli istituti contrattuali e/o legali, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
- 6) Sono previsti incontri semestrali a livello aziendale, tra la Direzione Aziendale e le RR.SS.AA. o RR.SS.UU. per le informazioni relative all'andamento dei parametri presi a riferimento del premio.
- 7) Le parti si impegnano ad incontrarsi per valutare altri parametri di riferimento per il premio di risultato entro il 2° biennio dalla decorrenza del presente accordo.

#### **Art. 26 VESTIARIO ED EQUIPAGGIAMENTO**

Per quanto riguarda il vestiario, viene fatto richiamo e riferimento agli accordi aziendali dove esistenti.

Dove non esistono accordi, gli Istituti si impegnano a incontrarsi con le RR.SS.AA. o RR.SS.UU. e ove richiesto con le OO.SS. per stipulare accordi aziendali in merito.

Qualora tali incontri non venissero fatti, si conferma la tabella del vestiario sottostante stipulata nel contratto del 19/10/1988.

1	Giaccone piumino	Ogni 2 anni
1	Giacca invernale	Ogni 3 anni
4	Pantaloni invernali	Ogni 3 anni
4	Camicie invernali	Ogni 3 anni
2	Cravatte invernali	Ogni 3 anni
3	Paia di scarpe invernali alte o basse	Ogni 3 anni
1	Berretto	Ogni 3 anni
2	Maglie di lana a collo alto o basso per la notte	Per 1 anno
3	Pantaloni estivi	Ogni 3 anni
4	Camicie estive	Ogni 3 anni
3	Paia di scarpe estive	Ogni 3 anni
1	Giacca estiva	Ogni 3 anni

In ordine all'equipaggiamento, si fa riferimento all'accordo già esistente che prevede la dotazione dei fari da brandeggio sulle auto si servizio.

Il vestiario e l'equipaggiamento forniti a cura e spese dell'azienda costituiscono la "divisa" che dovrà essere sempre indossata in maniera corretta ed uniforme secondo le disposizioni della direzione tecnico-operativa.

### **Art. 27 ANTICIPO PISTOLA**

Al personale del ruolo tecnico operativo, cui per l'espletamento del servizio è richiesta la disponibilità di un'arma, gli Istituti anticiperanno all'atto dell'assunzione la somma di £. 800.000 per l'acquisto della medesima, che saranno restituite in ragione di due rate annue di £. 100.000 ciascuna, rispettivamente con la retribuzione di giugno e dicembre.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'eventuale residuo sarà restituito al momento della cessazione del servizio o trattenuto sulle competenze di fine rapporto spettanti al dipendente.

Si conviene, inoltre, che tale anticipo potrà nuovamente essere concesso – e restituito come sopra indicato – in caso di furto o rapina dell'arma durante il servizio.

### **Art. 28 DECORRENZA E DURATA**

Il presente Contratto Integrativo Provinciale di Lavoro, stipulato in Lucca il 31/07/2001, salvo le diverse decorrenze stabilite nel testo in ordine ai singoli istituti contrattuali, avrà decorrenza dal 01/08/01 e scadrà il 31/07/05.

Il presente Contratto Integrativo Provinciale di Lavoro sostituisce tutti i precedenti Contratti Integrativi di qualsiasi genere.

Le parti confermano che il presente Accordo esaurisce qualsiasi richiesta di natura economica a livello aziendale fino a tutto il 31/07/05.

## INDENNITA' PER LA PROVINCIA DI LUCCA

	NAZIONALE		PROVINCIALE				AUMENTO			
	£	€	£	€	£	€	£	€	£	€
Zona stradale e TV notturno	7.875	4,07	8.900	4,60	7.875	4,07	8.900	4,60	0	0
P.F. Sala Conta e Centrale Notturmo	5.775	2,98	6.643	3,43	6.510	3,36	7.378	3,81	868	0,45
Zona Stradale TV-SV Antirapina Diurno	4.200	2,17	4.950	2,56	5.985	3,09	6.735	3,48	750	0,39
P.F. Sala Conta e Centrale Diurno	525	0,27	1.000	0,52	5.460	2,82	5.935	3,07	475	0,25
Indennità Capo Macchina Oraria	735	0,38	790	0,41	735	0,38	790	0,41	0	0
Lavoro domenicale Indennità Oraria	1.050	0,54	1.129	0,58	1.050	0,54	1.129	0,58	0	0