

CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE
PER LE GUARDIE PARTICOLARI GIURATE
DIPENDENTI DAGLI ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA
OPERANTI IN BELLUNO E PROVINCIA

L'anno 2003, il giorno 21 marzo in Belluno presso
La sede dell'Associazione del Commercio Turismo Servizi e pmi
tra

L'Associazione Nazionale Istituti di Vigilanza (ASSVIGILANZA)
rappresentata da Avv. Claudio Moro
L'ASCOM rappresentata da Marino Mellere
METRONOTTE SRL rappresentata da Claudio Berrini e dall'Avv. Rosalisa Sartorel
SECUR VIGILANZA rappresentata da Mario Scirocco e da Bruno De Bacco
LA VIGILE S. MARCO rappresentata da Avv. Giampiero Basile
Y GRECA rappresentata da Carlo Tommasini

e
la FILCAMS - CGIL rappresentata da Adelchi Viale e da Dario De Biasi
la FISASCAT - CISL rappresentata da Milena Cesca e da Stefano Calvi
la UILTUCS - UIL rappresentata dal Renato Candeago



Visti il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente ed in particolare quanto in *premessa* e all'art. 10,

visto il C.C.I.P. del 23 ottobre 1997, vista la disdetta dei precedenti C.C.I.I.P.P. e la piattaforma rivendicativa presentata dalle OO.SS. come sopra costituite

RILEVATO

- che le parti, come sopra individuate, dichiarano di voler dare applicazione all'art.10 del vigente CCNL;

- che le parti, nel rigoroso rispetto del sistema contrattuale e di relazioni sindacali, dichiarano di aver completato ed esaurito il confronto che, per l'intera durata del presente accordo, si svilupperà unicamente con riferimento alle materie qui convenute e/o quelle previste dal CCNL.

Quanto sopra rilevato SI STIPULA il presente C.C.I.P. di lavoro da valere per i dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata, in qualunque forma costituiti, operanti in Belluno e Provincia.



PREMESSA.

Le parti, nel definire il presente accordo, hanno inteso perseguire una ulteriore spinta qualificante delle relazioni sindacali ai vari livelli e dedicare una particolare attenzione agli aspetti occupazionali, nonché alle esigenze di una domanda di servizio sempre più qualificata e ad una offerta che deve presentare conseguenti caratteristiche di flessibilità.

Alla luce di quanto sopra le parti ribadiscono il loro impegno a promuovere, per quanto di propria competenza, iniziative idonee a garantire un'ulteriore crescita dei livelli qualitativi dei servizi prestati dagli Istituti di Vigilanza Privata nell'ambito di una equilibrata prospettiva di sviluppo che salvaguardi ed incrementi i livelli occupazionali e professionali esistenti nonché le esigenze di sicurezza delle G.P.G. addette ai servizi.



Art. 1 Validità e Sfera Di Applicazione Del Contratto.

Il presente C.C.I.P. disciplina, in maniera unitaria, il rapporto di lavoro per tutto il territorio della città e provincia di Belluno, tra gli Istituti di Vigilanza Privata in qualunque forma costituiti, e relativo personale dipendente.

Per tutto il periodo della sua validità, deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile, globalmente di miglior favore, che annulla e sostituisce ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti integrativi Provinciali.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia e quelle del CCNL stipulato in data 08 gennaio 2002.

Art. 2 Relazioni Sindacali e Diritti di Informazione.

Le parti firmatarie del presente accordo, nel rispetto delle reciproche distinte autonomie e responsabilità, intendono rafforzare le relazioni sindacali. A tal fine si propongono di attuare uno scambio di informazioni sullo stato e le prospettive del settore che consenta, da una parte, di valorizzare gli elementi di responsabilizzazione degli addetti all'esecuzione dei servizi e, dall'altra, di evitare che si possa sviluppare una concorrenza tra le Aziende improntata sul basso profilo imprenditoriale attraverso il ricorso ad espedienti non in linea con le esigenze di professionalità e di sicurezza degli addetti.

Le parti firmatarie, inoltre, oltre a dare puntuale applicazione a quanto previsto dall'art.3 del vigente C.C.N.L. in materia di diritti di informazione, intendono porre particolare attenzione alle informazioni relative ai riflessi occupazionali che potrebbero aversi in conseguenza di eventuali processi di trasformazione degli Istituti di Vigilanza.

Art. 3 Professionalità Sicurezza e Formazione

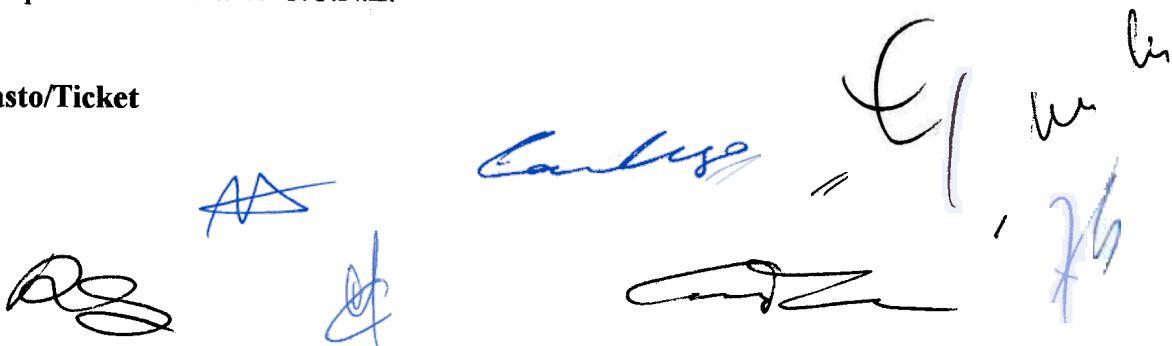
Le parti con il rinnovo del C.C.I.P. si propongono l'obiettivo di intervenire nei settori della professionalità e della sicurezza strettamente connessi fra loro.

Al riguardo, considerato che in sede nazionale è stato istituito l'Ente Bilaterale Nazionale della Vigilanza Privata avente, tra gli altri, i seguenti scopi:

- promuovere la costituzione degli enti bilaterali a livello regionale e coordinarne l'attività verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;
- promuovere, progettare e/o gestire anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione e riqualificazione professionale anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
- elaborare proposte in materia di formazione e qualificazione professionale anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie ed in collaborazione con le regioni e gli altri enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni opportune per la loro pratica attuazione;

ciò considerato, le parti si impegnano a promuovere la costituzione dell'Ente Bilaterale Regionale entro il 31.12.03, avente i compiti e l'organizzazione stabiliti a livello nazionale da appositi statuti e regolamento, al quale demandare la predisposizione dei programmi e dei moduli formativi, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 25 C.C.N.L.

Art. 4 Buono Pasto/Ticket

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are two smaller signatures. On the right, there are several initials and a signature, including one that appears to be 'Caruso' and another that looks like '76'.

Il valore del Buono pasto/Tiket viene fissato, con decorrenza 01.04.2003, in € 5,29 . Il numero mensile dei buoni consegnati sarà dovuto per giornata intera di effettiva presenza. In occasione della risoluzione del rapporto di lavoro il dipendente dovrà restituire i ticket consegnati ma relativi a giorni non lavorati. Le parti prendono atto che, non essendo il ticket retribuzione, nulla sarà dovuto ai lavoratori che non lo utilizzano o non ne curano il ritiro.

Art. 5 Rimborsi

Ogni spesa sostenuta dalla G.P.G. per il rinnovo del porto d'arma e relative visite mediche e certificazioni sarà rimborsata contestualmente alla presentazione della relativa nota spese.

Art. 6 Premio Produzione

Come previsto dall'art. 10 punto k) del vigente C.C.N.L. le parti convengono di istituire per gli anni 2003, 2004 e 2005 un premio di produzione annuale lordo totalmente variabile correlato ai risultati conseguiti dalle aziende e subordinato ad indici attribuibili al personale come di seguito specificati. Le parti individuano nella presenza collettiva al lavoro uno dei parametri oggettivi propri del settore ai fini della determinazione del premio di risultato così come definito dallo stesso punto k del sopracitato art. 10.

Il premio va qualificato come emolumento accessorio, strettamente finalizzato e collegato agli obiettivi di rendimento e miglioramento della produzione e della gestione aziendali.

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 annualmente secondo lo schema contrattuale, ovvero:

le giornate di lavoro normale contrattualmente previste sono:

- n. 259 nel sistema 5+1 (365 – 61 riposi – 20 permessi – 25 ferie);
- n. 252 medi nel sistema 6+1+1 (365 – 91 riposi e permessi – 23 ferie);
- n. 219 nel sistema 5+2 (amministrativi) (365 – 104 riposi di legge e di fatto – 11 festività – 9 permessi – 22 ferie).

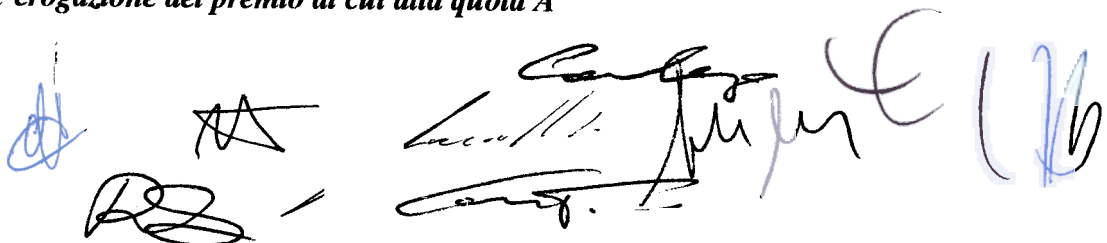
Le parti precisano che per giornate di lavoro normale contrattuale di effettiva presenza al lavoro, ai soli fini del presente articolo si intendono, sia per la quota A) del premio sia per la quota B), anche le assenze nelle giornate di lavoro normale contrattuale dovute a maternità obbligatoria, permessi per donatori di sangue, permessi sindacali, ricoveri ospedalieri e infortuni superiori a n. 10 gg. consecutivi. Stante tutto quanto sopra e restando confermato che nessun premio, sarà dovuto nel caso in cui non si raggiungesse l'obiettivo indicato nel premio di cui alla quota A), si conviene quanto segue:

A. Struttura del premio:

Quota A.

A ciascuna G.P.G. verrà corrisposto un premio per un importo lordo annuo di € 100.00 in caso di mantenimento di una media aziendale di assenteismo, con riferimento ad ogni anno di competenza, inferiore o pari al 10% calcolato sulla base delle giornate di lavoro normale contrattuale annualmente previste.

Quota B. la cui erogazione è subordinata e correlata al raggiungimento degli obiettivi prefissati per l'erogazione del premio di cui alla quota A

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a small signature, a star-like symbol, a signature that appears to be 'Lucio...', a large signature that looks like 'Fujer', and a large blue '12' or similar mark.

B1) 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 superiore a:

n. 234 e sino a 249 per il sistema 5+1;

n. 227 e sino a 241 per il sistema 6+1+1;

n. 194 e sino a 209 per il sistema 5+2 (amministrativi);

verrà corrisposto un importo lordo giornaliero pari ad € 4 per ogni giornata di lavoro normale contrattualmente prevista ed effettivamente prestata.

Qualora le giornate di lavoro normale contrattualmente previste ed effettivamente prestate fossero pari o superiori a:

n.250 per il sistema 5+1;

n.242 per il sistema 6+1+1;

n.210 per il sistema 5+2 amministrativi;

l'importo lordo giornaliero sarà pari ad € 7 a partire dalla 250ma giornata per il sistema 5+1, dalla 242ma giornata per il sistema 6+1+1 e dalla 210ma per il sistema 5+2 amministrativi e fino, rispettivamente, alla 255ma e 247ma ed alla 215ma giornata.

Qualora le giornate di lavoro normale contrattualmente previste ed effettivamente prestate fossero pari a:

n.256 e sino a 259 per il sistema 5+1;

n.248 e sino a 252 per il sistema 6+1+1;

n.216 e sino a 219 per il sistema 5+2 amministrativi;

l'importo lordo giornaliero sarà pari ad € 12 a partire dalla 256ma giornata per il sistema 5+1, dalla 248ma giornata per il sistema 6+1+1 e dalla 216ma giornata per il sistema 5+2 amministrativi e fino, rispettivamente, alla 259ma, alla 252ma e alla 219ma giornata.

Il premio individuale potrà essere corrisposto per un massimo di 25 giornate di lavoro normale contrattualmente previste ed effettivamente prestate.

C) I premi saranno erogati con la retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione al personale in forza a tale data.

I premi di cui al presente accordo non sono utili agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale né del trattamento di fine rapporto.

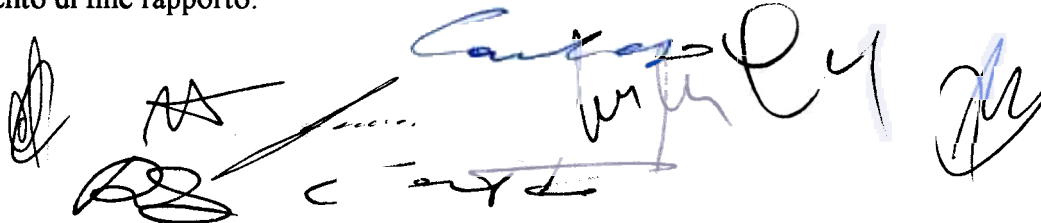
Entro il 15 marzo di ogni anno successivo a quello di competenza su richiesta delle OO.SS. si procederà alla verifica di eventuali questioni relative all'erogazione del premio.

I 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 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.

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

Il premio suddetto è dovuto anche ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro e con contratto a tempo determinato, se trasformati in contratti a tempo indeterminato.

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.

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a large, stylized signature that appears to be 'C. ...'. To the right of this, there are more initials and a signature that looks like 'P. ...'. On the far right, there is another signature. The handwriting is cursive and somewhat informal.

Art. 7 Assistenza Legale

Gli Istituti forniranno a proprie spese opportuna e tempestiva assistenza legale alla Guardia giurata sottoposta a procedimento penale per fatti da questa compiuti in esecuzione di disposizioni di servizio.

Restano esclusi i casi in cui si determini una contrapposizione di interessi tra le parti tale da rendere effettivamente incompatibile la tutela di cui al presente articolo.

Saranno retribuite con la normale retribuzione di cui all'art. 92 del vigente C.C.N.L. le ore impiegate per testimoniare relative a motivi di servizio presso l'Autorità Giudiziaria o di Polizia. Il dipendente dovrà far apporre dai competenti organi timbro e firma con la convalida delle ore di cui sopra.

Art. 8 Vestiario

Gli Istituti di Vigilanza forniranno in uso ai propri dipendenti del ruolo tecnico operativo idonei capi di vestiario come da elenco relativo alla dotazione predisposto da ciascun Istituto.

Art. 9 Indennità mezzi propri per l'esecuzione del servizio

Qualora i lavoratori, dipendenti degli Istituti di Vigilanza siano autorizzati ad eseguire il servizio con mezzo proprio, sarà loro corrisposta una indennità chilometrica pari alle tariffe ACI, tabella rapportata a 25.000 km annui per le voci carburante, lubrificante, gomme, e 50% della manutenzione.

Art. 10 Norme a Tutela delle Guardie Particolari Giurate

A. Danni agli automezzi.

Premesso

1- che il presente articolo è volto principalmente a ridurre il fenomeno degli incidenti stradali ed a costruire una maggiore coscienza professionale che incida concretamente sui comportamenti formali e sostanziali delle guardie giurate dipendenti durante il servizio e che elimini, quindi, anche i fenomeni negativi nell'uso non corretto degli strumenti in dotazione, che producono:

a) inutili rischi alla sicurezza ed all'integrità fisica dei lavoratori;

b) ingiustificati aumenti dei costi dell'Istituto, a causa del danneggiamento dei mezzi in dotazione che, in quanto beni strumentali, costituiscono patrimonio dell'azienda e sono, nel contempo, strumenti di lavoro;

c) danni a terzi eventualmente coinvolti in incidenti stradali;

2- che è volontà delle parti superare ed appianare il contenzioso in essere, riportandosi, per quanto riguarda il risarcimento dei danni, alla normativa di cui al presente articolo;

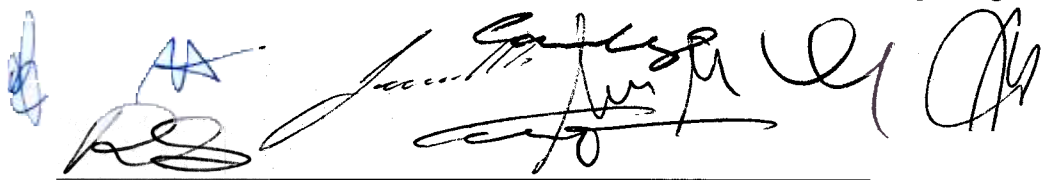
3- che, fermo restando quanto previsto dalle leggi in materia di responsabilità per danni, si ravvisa l'opportunità di far luogo ad una precisa regolamentazione dei criteri da adottare, in sede aziendale, per il risarcimento dei danni provocati ai mezzi avuti in dotazione dall'azienda per fatto e/o colpa imputabili al lavoratore, come tali non rimborsati dalle compagnie di assicurazione.

Ciò premesso, le parti concordano:

A. Il lavoratore ha l'obbligo di usare i mezzi dell'azienda con la massima cura e diligenza.

B. Il lavoratore è tenuto a segnalare tempestivamente, su apposita scheda predisposta dall'azienda, qualsiasi riscontrabile difetto o guasto o necessità di manutenzione dovuti sia all'usura che all'utilizzo del mezzo;

C. Nel caso di danni a mezzi avuti in dotazione dall'azienda per fatto o colpa imputabile al lavoratore il risarcimento del danno stesso sarà a carico del lavoratore nella misura, per ogni



sinistro, indicata nel prospetto di cui al successivo punto "G". Nel caso di contestazione in ordine alla responsabilità del lavoratore si procederà alla verifica in contraddittorio tra l'azienda e le OO.SS. firmatarie del presente accordo entro il 30 di ogni mese.

Le somme dovute dal lavoratore saranno trattenute in busta paga dal salario mensile con rate non inferiori a € 25.00 (venticinque) cadauna e comunque di importo proporzionale all'entità del danno in un periodo di norma, non superiore ad un anno, salvo casi di particolare e/ o rilevante importo da concordare tra le parti;

D. Il dipendente è responsabile per le contravvenzioni a lui elevate nel caso di mancato rispetto delle vigenti norme di circolazione stradale, salvo casi di effettiva emergenza e necessità;

E. in ordine a quanto previsto nel precedente punto **B.** del presente articolo per danni causati agli automezzi si intendono quelli relativi alla carrozzeria, alle dotazioni di bordo e alle parti meccaniche, in conseguenza di incidenti o sinistri in senso lato, esclusi cioè i guasti derivanti alla meccanica dal normale uso del mezzo, i quali rimangono a totale carico dell'azienda.

F. l'azienda si impegna a predisporre la scheda automezzo, a far eseguire le riparazioni segnalate ed a tenere i mezzi in buona efficienza mediante periodici controlli e a provvedere tempestivamente alle necessarie riparazioni e/o sostituzioni di parti;

G. il risarcimento del danno, per ogni sinistro, a carico del lavoratore è determinato nella seguente misura

Primo incidente o sinistro: 20% (ventipercento) con un limite massimo di € 200.00# (duecento).

Secondo incidente o sinistro: 30% (trentapercento) con un limite massimo di € 300.00 (trecento)

Terzo incidente o sinistro: 40% (quarantapercento) con un limite massimo € 400.00# (quattrocento)

Quarto incidente o sinistro e successivi: 50% (cinquantapercento) con un limite massimo di € 700.00# (settecento)

Per la Metronotte Srl resta in vigore sul punto la disciplina economica di cui al precedente C.C.I.P.

B. Sospensione della patente.

Nel caso di sospensione della patente di guida per fatti accaduti durante il servizio, il personale del ruolo tecnico-operativo verrà adibito a servizi, sempre del ruolo tecnico-operativo, in cui non necessita la patente, sempre che l'azienda abbia la disponibilità di tali posti di servizio.

C. Appalti e Garanzie Occupazionali.

Qualora a causa della cessazione di appalti un Istituto debba procedere alla riduzione di personale, l'Istituto uscente con la massima tempestività e comunque prima dell'evento, darà formale notizia di cessazione di appalti, alle OO.SS. firmatarie del presente accordo, fornendo, contestualmente, tutte le informazioni utili in relazione ai turni, agli orari di lavoro ed agli organici.

L'Istituto subentrante, anch'esso con la massima tempestività e comunque prima del verificarsi dell'evento, darà a sua volta formale comunicazione alle OO.SS. firmatarie in merito all'organizzazione del nuovo servizio.

Ove una delle parti (OO.SS. firmatarie. Istituto uscente. Istituto subentrante) ne ravvisasse la necessità saranno effettuati con le OO.SS. incontri di verifica preventivi all'evento considerato, circa le condizioni inerenti all'organizzazione del lavoro ed al mantenimento dei livelli occupazionali.

Nel corso di tali incontri verrà verificata l'eventuale necessità di mobilità territoriale e professionale emergente, allo scopo di definire congiuntamente adeguate soluzioni onde garantire i livelli occupazionali attraverso criteri da concordare tra le parti.

L'effettuazione di tali incontri non dovrà in ogni caso compromettere le prioritarie esigenze di garantire le condizioni necessarie per l'inizio del nuovo servizio nei tempi indicati dall'utente.

Nel caso di passaggio diretto di dipendenti inquadrati sino al IV livello super verranno mantenuti qualifica, livello e scatti.



Art. 11 Decorrenza e Durata

Il presente contratto avrà decorrenza dal 21 marzo 2003, salvo diverse decorrenze qui indicate, e scadrà il 31 dicembre 2005, o comunque, sino al termine del periodo di moratoria contrattuale che potrà essere determinata dal prossimo C.C.N.L..

Esso si intenderà rinnovato di un anno e così di seguito in assenza di disdetta a mezzo di lettera raccomandata dariceversi dall'altra parte almeno tre mesi prima della scadenza e/o suo rinnovo.

Dichiarazione

Le parti si danno atto che, con il presente accordo, è stato definito quanto previsto dall'art. 10 C.C.N.L. dell'8 gennaio 2002 in tema di contrattazione di secondo livello ex Prot. 23.07.1993.

Quota di servizio

Gli Istituti tratterranno, "una tantum", sulla retribuzione del mese di aprile 2003 di tutti i dipendenti non iscritti alle OO.SS. firmatarie del presente accordo, un quota di servizio di €. 25,00 (venticinque,00) che provvederà a versare sul conto corrente delle OO.SS. predette di cui queste comunicheranno gli estremi.

Il lavoratore che non intenda assoggettarsi a detta trattenuta segnalerà per iscritto all'Istituto il suo diniego entro il 15 aprile 2003.

Decorso il detto termine senza che sia intervenuta la comunicazione di cui al precedente comma, si riterrà la sua approvazione alla trattenuta.

ASSVIGILANZA

FILCAMS - CGIL

ASCOM

FISASCAT - CISL

METRONOTTE SRL

UILTuS - UIL

SECUR VIGILANZA

LA VIGILE S. MARCO

Y GRECA