

L'anno 2002, addì 3 del mese di luglio, in Brescia, presso la Direzione Provinciale del Lavoro,

TRA

Gli Istituti di Vigilanza Privata di Brescia e Provincia:

- Vigilanza Notturna Città di Brescia S.R.L., rappresentata dal rag. Lorenzo Crescini
- Sicurbrescia s.r.l., rappresentata dal sig. Paolo Giugni
- La Vigilanza e Telecentral, rappresentate dal sig. Pierpaolo Prevedoni
- La Nuova Sicurezza del Cittadino, con il legale rappresentante pro-tempore
- Mondialpol Brescia S.r.l., rappresentata dal sig. Aldo De Bellis
- Corpo Vigili dell'Ordine, rappresentato dal Geom. Tazza
- Fidelitas S.p.A. - Brescia e Vigilanza Brixia, rappresentata dal dott. Paolo Bellizzi

E

le OO.SS.LL. FISASCAT-CISL, FILCAMS-CGIL e UILTuCS UIL, rappresentate rispettivamente dai sig.ri Oscar Turati e Adalberto Armellini, Pierluigi Cetti, Roberto Maestrelli, con la partecipazione dei Rappresentanti sindacali aziendali Sig.ri Vincenzo Neri, Amleto Adragna, Gaetano Ercolano, Ivano Darra, Ivano Rovati, Alberto De Bortoli, Rosario Buttaci, Bernardo Bassi, e Francesco Malonni.

Si è stipulata la presente ipotesi di accordo di rinnovo del Contratto Integrativo Provinciale di Lavoro per i dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata.

ART.1)

CONFRONTI AZIENDALI

In conformità a quanto previsto dal vigente C.C.N.L., le parti convengono di discutere in ogni singolo Istituto le seguenti problematiche:
professionalità, sicurezza, formazione, pari opportunità, organizzazione del lavoro, turni e nastri orari.

Questo al fine di individuare al meglio le specificità presenti in ogni singolo Istituto.

Le parti convengono, pertanto, di effettuare tali approfondimenti in appositi incontri che verranno calendarizzati di norma annualmente, e, comunque, in ogni caso su richiesta di una delle parti contraenti il presente accordo.

ART.2)

PREMIO DI RISULTATO

Premesso che:

- le parti si danno atto che è stata fornita ampia informazione sulla situazione organizzativa, economico-produttiva e di mercato del settore;
- le parti intendono procedere alla istituzione di un premio di risultato;
- le parti condividono la filosofia di tale istituto, fondato sulla definizione di obiettivi di settore e aziendali.

OBIETTIVI AZIENDALI E CORRELATIVE EROGAZIONI ECONOMICHE

Viene istituito, con riferimento al CCNL vigente e con esplicito richiamo al Protocollo 23 luglio 1993 per il quadriennio 2002/2005, un nuovo istituto, che prevede erogazioni economiche variabili correlate al miglioramento del livello di competitività aziendale.

Date le caratteristiche peculiari del settore della Vigilanza Privata, le parti individuano nell'assiduità al lavoro uno dei parametri oggettivi propri del Settore, che, in via sperimentale, viene preso a riferimento per il primo biennio ai fini della determinazione del Premio.

ANNO 2002 E ANNO 2003

1) ASSIDUITA' AL LAVORO

Al fine di incentivare ciascun lavoratore, stimolandone assiduità nella presenza, a contribuire al miglioramento delle performance aziendali, si darà luogo ad una erogazione economica annua di importo variabile, in ragione dell'andamento degli indici di assiduità al lavoro, collettivi e individuali sotto indicati. Gli importi variabili lordi annui saranno determinati secondo la formula che segue e la relativa tabella ed erogati con le modalità di cui al successivo punto 2).

$$A + B + C$$

dove per:

- A** "percentuale assenze provinciale" si intende il rapporto percentuale tra le giornate di assenza registrate in ciascun anno di riferimento (infortuni e malattie, ad eccezione delle giornate di ricovero ospedaliero, assenze ingiustificate, sospensioni disciplinari e astensioni facoltative per gravidanza) a livello provinciale da tutti i dipendenti degli Istituti di vigilanza firmatari del presente accordo e le giornate lavorabili dei dipendenti degli istituti stessi nell'anno medesimo, in funzione delle varie turnazioni in essere presso ciascun Istituto (intese come giornate di calendario al netto degli istituti contrattuali delle ferie, delle ex festività, dei permessi aziendali e dei riposi).
- B** "percentuale assenze aziendali" si intende il rapporto percentuale tra le giornate di assenza registrate in ciascun anno di riferimento (infortuni e malattie, ad eccezione delle giornate di ricovero ospedaliero, assenze ingiustificate, sospensioni disciplinari e astensioni facoltative per gravidanza) a livello aziendale e le giornate lavorabili dai dipendenti nell'anno stesso (intese, in relazione alle turnazioni esistenti in ciascun istituto, come giornate di calendario al netto degli istituti contrattuali delle ferie, delle ex festività, dei permessi aziendali e dei riposi).
- C** "risultato Individuale dipendente" si intende la performance individuale, controntrata con il risultato aziendale, riferita al rapporto percentuale tra le giornate di assenza registrate in ciascun anno di riferimento (infortuni e malattie, ad eccezione delle giornate di ricovero ospedaliero, assenze ingiustificate, sospensioni disciplinari e astensioni facoltative per gravidanza) a livello individuale e le giornate lavorabili dal dipendente nell'anno stesso (intese, in relazione alle turnazioni esistenti in ciascun

istituto, come giornate di calendario al netto degli istituti contrattuali delle ferie, delle ex festività, dei permessi aziendali e dei riposi).

A		B		C	
Percentuale assenze provinciale	Importi lordi annui	Percentuale assenze aziendali	Importi lordi annui	Risultato individuale dipendente su % aziendale	Importi lordi annui
Superiore 6,07% e fino al % (da definire)	50 euro	Superiore indice anno 2001	0 euro	Peggioramento indice individuale	0 euro
				Mantenimento indice individuale	150 euro
				Miglioramento indice individuale	200 euro
Uguale 6,07%	100 euro	Uguale indice Anno 2001	100 euro	Peggioramento indice individuale	0 euro
				Mantenimento indice individuale	200 euro
				Miglioramento indice individuale	240 euro
Inferiore 6,07%	*150 euro	Inferiore indice Anno 2001	**150 euro	Peggioramento indice individuale	0 euro
				Mantenimento indice individuale	240 euro
				Miglioramento indice individuale	***250 euro

Gli importi di cui alle colonne A, B e C non sono tra loro cumulabili.

* Nella colonna A, in caso di indice inferiore all'anno 2001, l'importo lordo indicato di 150 euro verrà elevato a 185 euro in caso di miglioramento superiore allo 0,5%.

** Nella colonna B, in caso di indice inferiore all'anno 2001, l'importo lordo indicato di 150 euro verrà elevato a 200 euro in caso di miglioramento compreso tra 0,5% e 1%; in caso di miglioramento superiore all' 1% lo stesso importo lordo verrà elevato fino al totale di 240 euro.

*** Nella colonna C, ultimo riquadro, in caso di miglioramento dell'indice individuale superiore all'1%, rispetto al risultato aziendale, l'importo lordo indicato di 250 euro verrà elevato fino al totale di 350 euro.

La prima applicazione dell'istituto avverrà con riferimento ai risultati conseguiti nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2002, confrontati con gli indici di assiduità dell'anno 2001, di cui all'allegato 1, che forma parte integrante del presente accordo; per gli anni successivi, rimarrà il confronto con gli stessi indici di assiduità dell'anno 2001.

Le parti, entro il 31/12/2003, fermo restando l'importo massimo del premio pattuito, si incontreranno, a livello territoriale con le OO.SS.LL. firmatarie del presente accordo e a livello aziendale, in appositi incontri con la RSA/RSU e/o le OO.SS.LL., per determinare i nuovi parametri di riferimento per il premio di risultato per il secondo biennio, che, in caso di accordo tra le parti, sostituiranno quelli di assiduità qui definiti; resta inteso che, nell'ipotesi in cui non si addivenga, o a livello territoriale o a livello aziendale, alla definizione di tali nuovi parametri entro la data sopra indicata, si continuerà a dare attuazione al parametro individuato per il primo biennio.

2) MODALITA' DI CORRESPONSIONE DELL'EROGAZIONE ECONOMICA

Una volta verificato, sulla base dei risultati del periodo di riferimento (1° gennaio - 31 dicembre), il valore dei parametri A, B e C di cui alla tabella che precede, l'erogazione economica complessiva lorda corrispondente sarà effettuata unitamente alla retribuzione relativa al mese di marzo dell'anno successivo, a tutte le guardie particolari giurate in forza a tale data.

Solo per il corrente anno 2002, con la retribuzione afferente il mese di agosto, verrà corrisposto, ai soli dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato, non in prova, in forza alla data del 31 agosto 2002, e per dodicesimi di anzianità aziendale dall'inizio dell'anno stesso, un importo lordo pari a 100 euro, salvo conguaglio nel successivo mese di marzo 2003.

Per i rapporti di lavoro istituiti successivamente all'anno 2001 e in corso d'anno, il risultato individuale del dipendente (C) si intende convenzionalmente riferito al tasso percentuale assenze aziendali dell'anno in corso o, se superiore, dell'anno 2001.

Per tutto quanto qui non diversamente disciplinato, valgono i criteri di maturazione in atto per la tredicesima mensilità, assumendo a periodo di maturazione l'anno di riferimento (1° gennaio - 31 dicembre); per i rapporti di lavoro a tempo parziale l'erogazione sarà riproporzionata all'orario di lavoro effettivamente svolto.

Sono previsti incontri semestrali a livello territoriale, tra le Direzioni degli Istituti di Vigilanza firmatari del presente accordo e le OO.SS.LL. firmatarie del medesimo, per le verifiche e le informazioni relative all'andamento del parametro "percentuale assenze provinciale". Con riferimento all'anno 2002, si terrà un solo incontro al riguardo, entro il mese di novembre p.v.; le informazioni relative all'andamento del parametro "percentuale assenze aziendali" saranno fornite, da parte di ciascun Istituto firmatario, in appositi incontri semestrali a livello aziendale, da fissarsi su richiesta scritta della RSA/RSU e/o delle OO.SS.LL. firmatarie.

Le parti si danno espressamente atto che l'erogazione economica di cui al presente accordo ha carattere di totale variabilità, reversibilità e non consolidabilità. L'erogazione medesima è stata quantificata forfettariamente negli importi sopra indicati, assorbendo fino a concorrenza gli altri premi ed istituti retributivi di analoga natura comunque denominati, comprendendovi i riflessi su tutti gli istituti indiretti e differiti, contrattuali e/o legali, e, ai sensi dell'art. 1 della Legge 29 maggio 1982 n. 297, non è utile per il calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

In ragione di tali caratteristiche, le parti si danno atto che la stessa rientra nel campo di applicazione del particolare trattamento contributivo disposto dalla normativa di legge emanata in attuazione del richiamato Protocollo 23 luglio 1993.

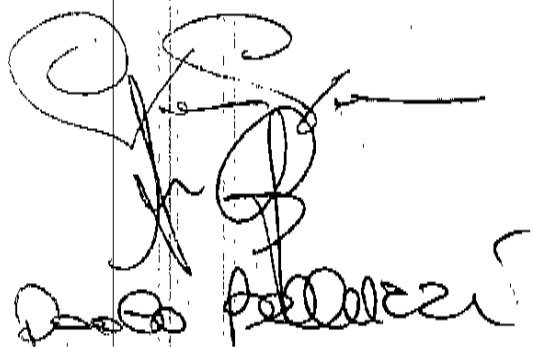
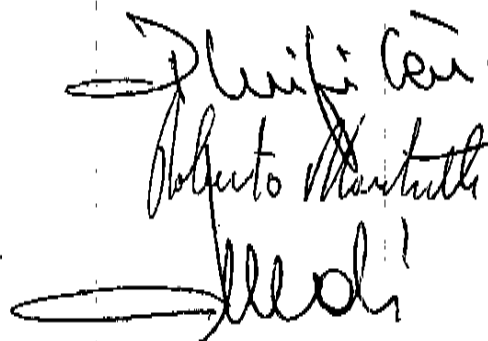
3) DURATA

Le parti si danno atto che la presente intesa è stipulata con validità quadriennale, con scadenza al 31 dicembre 2005; fino a tale data si intende esaurita ogni richiesta di natura economica a livello territoriale e aziendale.

Resta reciprocamente inteso, altresì, che la sottoscrizione dell'intesa in parola annulla e sostituisce integralmente, ad ogni effetto, gli eventuali accordi vigenti a livello aziendale, disciplinanti il medesimo Istituto; per la società Fidelitas S.p.A. - filiale di Brescia - trattasi del contratto aziendale stipulato in data 31/12/1999.

Le parti si impegnano ad incontrarsi per raccogliere in un unico testo quanto disciplinato dalla contrattazione provinciale e ancora in vigore.

Letto, confermato e sottoscritto.

A large, stylized handwritten signature in black ink, likely belonging to Roberto Martelli, with a horizontal line extending to the right.A handwritten signature in black ink, with the name "Roberto Martelli" written below it in a smaller, more legible script.

ALLEGATO 1**TABELLA PERCENTUALE ASSENZE AZIENDALI**

<u>ISTITUTI</u>	<u>PERCENTUALE %</u>
VIGILANZA NOTTURNA CITTA' DI BRESCIA S.R.L.	6,71
SICURBRESCIA	6,66
TELECENTRAL	3,10
LA VIGILANZA SCARL	6,17
LA NUOVA SICUREZZA DEL CITTADINO	
MONDIALPOL BRESCIA SRL	
CORPO VIGILI DELL'ORDINE	6,75
VIGILANZA BRIXIA SRL	
FIDELITAS S.P.A. - BRESCIA	5,85

