

CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE

IPOTESI DI ACCORDO

Da valere per i dipendenti dagli Istituti di Vigilanza Privata operanti in Treviso e Provincia ex art. 10 CCNL 8/1/2002.

Il giorno 05/09/2002 in Treviso

Tra

- ASSVIGILANZA, rappresentata dal Geom. Costante Domenico
- CIVIS SpA Treviso, rappresentata dal Sig. Grassi Valter
- Istituto Vigilanza Compiano srl
- Vigilanza della Marca Trevigiana srl - Nort East Service SpA, rappresentati da Santechia Alvaro, Scirocco Mario e Dotto. Facilongo
- Vigilanza Carniel srl, rappresentata da Carniel Manuele e Marisa
- Vigile S. Marco SpA - Mondialpol Security System srl, con l'assistenza dell'Avvocato G.Piero Basile
- BATTISTONI srl, assistita dal Dott. Donazzoli

E

Le OO.SS. territoriali di categoria rappresentate da:

- Biscaro Vigilio per la FILCAMS/CGIL
- Ceotto Mirco per la FISASCAT/CISL
- Marchetti Massimo per la UILTuCS/UIL
- Basso Katia per la FILT/CGIL

E

Le Rappresentanti Sindacali nelle persone di:

Della Giustina Giacomo, Manfredonia Aniello, Freda Gennaro, Manca Patrizia, Cancin Claudia, Scantamburlo Paolo, Cella G.Franco

Considerato che il negoziato è stato condotto e si è concluso con esiti condivisi da tutte le parti;

si è pervenuti alla stipula del presente Accordo, congiuntamente sottoscritto, **con validità dal 1/10/2002 al 31/12/2005**

ART. 1 – Relazioni Sindacali

Le parti concordano di incontrarsi su richiesta di una delle stesse, al fine di una verifica congiunta sull'andamento degli obiettivi fissati nel presente Accordo.

ART. 2 – Ente Bilaterale

Così come previsto dall'art. 11 del CCNL le Parti auspicano che venga istituito, nel più breve tempo possibile e comunque entro il corrente anno, l'ENTE BILATERALE Regionale Veneto del settore.

Nel caso in cui entro il 31/12/2002 l'Ente Bilaterale Regionale non dovesse essere costituito le Parti concordano di incontrarsi per verificare l'opportunità di istituire l'Ente Bilaterale della Provincia di Treviso.

Gli scopi dell'Ente Bilaterale sono quelli previsti dal CCNL ed in particolare:

- predisporre programmi e moduli formativi, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 25 del CCNL, individuando i fabbisogni formativi a livello regionale e specifici della provincia di Treviso.
In questo contesto gli Istituti di Vigilanza comunicheranno all'Ente Bilaterale eventuali assunzioni in C.F.L., apprendistato, part-time e tempo determinato.
- Attuare le intese sull'assistenza sanitaria integrativa a carattere regionali, come previsto dagli art. 12/13 del CCNL

ART. 3 – Tiket

Si conviene di fissare in € 5,3 il valore massimo del Tiket restaurant. A tal fine gli attuali valori del Tiket restaurant verranno integrati nella misura complessiva di € 1,4 da erogarsi:

- quanto a € 0,7 dall'1/10/2002
- quanto a € 0,7 dall'1/10/2003

Gli istituti che avendo in atto al detto titolo un trattamento inferiore, la misura del quale dovrà comunque essere erogata al valore previsto nei precedenti accordi provinciali e che all'esito delle integrazioni previste nel presente articolo alla data dell'1/10/2003 non abbiano raggiunto il complessivo valore di € 5,3, integreranno la differenza entro l'1/10/2004, gli Istituti che alla data di stipula del presente accordo abbiano in atto Tiket restaurant di valore eccedente le € 3,9 ne adegueranno il valore nel massimo fissato a far data dall'1/10/2003.

ART. 4 – Premio di risultato

Le Parti, con riferimento al punto K dell'art. 10 del CCNL 8/1/2002 e con esplicito richiamo al protocollo 23/7/1993, convengono di istituire per gli anni 2003-2004-2005 per il personale del ruolo TECNICO-OPERATIVO, un premio ANNUALE loro totalmente variabile concordato 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 era previsto dallo stesso punto K del sopraccitato art.10.

In ragione di quanto sopra le Parti dichiarano che ai fini del presente art.:

- a) sarà presa in considerazione unicamente l'effettiva presenza al lavoro con riferimento al numero teorico di giornate di lavoro normale lavorabili contrattualmente previste e dunque per il "5+1" e "6+1" giornate n. 259, per il "6+1+1" giornate n. 252, per il "5+2" giornate n. 230 e dunque con esclusione del n. di giornate contrattualmente previste per i riposi, permessi, ferie ancorché lavorate
- b) in deroga a quanto previsto nel precedente punto a) devono intendersi convenzionalmente utili ai fini del calcolo del n. delle giornate di effettiva presenza, anche le assenze dovute ad astensione obbligatoria per maternità, ricoveri ospedalieri, permessi sindacali, infortuni sul lavoro superiori a 10 giorni consecutivi derivanti da un unico evento
- c) nessun premio, neppure individuale, sarà dovuto nel caso in cui non si raggiungesse l'obiettivo indicato nel premio di risultato aziendale, come di seguito strutturato:
- PREMIO AZIENDALE (come da A.V.) – A ciascun lavoratore con la retribuzione di febbraio verrà corrisposto un premio per un importo lordo annuo di 120,00 € per gli anni 2003-2004-2005, 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.
 - PREMIO INDIVIDUALE – la cui erogazione è subordinata e correlata al raggiungimento degli obiettivi del premio aziendale anni 2003-2004-2005

Ai soli lavoratori che sulla base del sistema di distribuzione dell'orario di lavoro in essere nella propria azienda, avranno lavorato per un n. annuo di giornate di lavoro normale contrattualmente previste pari o superiori a.

n. 246 per il sistema 5+1 e 6+1
n. 240 per il sistema 6+1+1
n. 219 per il sistema 5+1+1

verrà corrisposto, in aggiunta al premio aziendale, un ulteriore premio di importo lordo giornaliero pari a 10,00 € per ogni ulteriore 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. 255 per il sistema 5+1 e 6+1
n. 249 per il sistema 6+1+1
n. 228 per il sistema 5+1+1

l'importo lordo giornaliero sarà pari a 24,00 €

Le parti convengono che il premio individuale potrà essere corrisposto per un n. massimo di giornate di lavoro normale contrattualmente previste ed effettivamente prestati, pari a:

n. 14 per il sistema 5+1 e 6+1

n. 13 per il sistema 6+1+1

n. 12 per il sistema 5+1+1

Il premio comporterà ai lavoratori che abbiano compiuto per intero l'anno di calendario di competenza (1/1-31/12)

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 a tempo determinato.

I permessi si intendono complessivi ed omnicomplessivi di ogni propria incidenza (peraltro già tenuta in considerazione in sede di quantificazione); detti premi, pertanto, non avranno ulteriore riflesso e incidenza alcuna su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere (compreso il trattamento di fine rapporto).

La presente disciplina per la Nort East Service troverà applicazione dall'1/12004.

ART. 5 – Congedi parentali

Le parti concordano che al genitore, durante i primi 3 anni di vita del figlio, verranno concessi permessi per un massimo di 4 giorni annui retribuiti al 100% della retribuzione, in caso di malattia di quest'ultimo attestata da certificato medico specialistico del servizio sanitario nazionale.

ART. 6

Con decorrenza 1/10/2002 le quote chilometriche previste al punto 2 dell'accordo provinciale del 16/4/1997 saranno aggiornate con la FIAT Punto 1.400.

Letto, confermato e sottoscritto.