

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO
PER I DIPENDENTI DA ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA DI OPERANTI NELLA
CITTÀ DI VERONA E PROVINCIA
ex art. 10 C.C.N.L. 08.01.2002.**

TRA

Addl **30-6-2003** in Verona

TRA

-(ANIVP) Associazione Nazionale fra gli Istituti di Vigilanza Privata. Comm. Cosimo Giuseppe Racco

-ASSVIGILANZA, Associazione Nazionale Istituti di Vigilanza Privata rappresentata dall'Avv. Claudio Moro;

-UNIV UNIONE NAZIONALE ISTITUTI DI VIGILANZA rappresentata dall'avv. Bruno Ronchi

-LA RONDA S.p.A., rappresentata dal Dott. Raffaello Juvara assistito dalla consulente Rag. Maria Novelli Tonegutti;

-LA VIGILE S.p.A., rappresentata dal Geom. Costante Domenico e dal Sig. Carolla Plinio
-NORTH EAST SERVICES S.p.A. rappresentato dal Dott. Mario Scirocco assistito dall'Avv. Gianpiero Basile;

ADIGE TELEVIGILANZA S.r.l. rappresentato dal dall'Avv. Gianpiero Basile
GRANGUARDIA S.r.l. rappresentato dal Dott. Mario Scirocco assistito dall'Avv. Gianpiero Basile;

-CORPO VIGILI DELL'ORDINE S.r.l., rappresentata dall'Avv. Bruno Ronchi
-BATTISTOLLI S.r.l.,

E

La Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi - FILCAMS-CGIL - rappresentata dal Segretario Provinciale sig.ra Giusy Muchon

La Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo Servizi - FISASCAT-CISL - rappresentata dal Segretario Provinciale sig. Gianpaolo Veghini

L'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi - UILTUCS-UIL rappresentata dal Segretario Provinciale, sig. Cesare Ierulli

con una delegazione dei lavoratori.

considerato che il negoziato è stato condotto e si è concluso con esiti condivisi dalle parti; si è pervenuti alla stipula del presente accordo, congiuntamente sottoscritto.

Fantani Marco

Scuola

Scipoliti

*Amore
el-mor Domenico*

Scipoliti
Cesare Ierulli
Amore
el-mor Domenico

SI E' STIPULATO

il presente Contratto Collettivo Integrativo da valere per i dipendenti da Istituti di Vigilanza operanti nella provincia di Verona.

TITOLO I - VALIDITA E SFERA DI APPLICAZIONE

ART. 1 Il presente Contratto di Lavoro disciplina in maniera unitaria, il rapporto di lavoro dei dipendenti operanti in questa Provincia. Esso è parte integrante del vigente CCNL e, come tale, deve essere applicato, al pari dello stesso, da tutti gli Istituti di Vigilanza privata, Consorzi di Vigilanza Privata in qualunque forma costituiti.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI**Art. 2 - DIRITTI DI INFORMAZIONE**

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 su richiesta delle strutture sindacali provinciali firmatarie del presente contratto, contestualmente e congiuntamente con le RSU-RSA, informazioni con cadenza semestrale con particolare riferimento a:

- A) -fenomeni connessi all'evoluzione dei servizi sull'organizzazione del lavoro esistente e su eventuali riflessi occupazionali;
- B)-prospettive di sviluppo anche in relazione ad investimenti aziendali;a nuove tipologie di servizi;
- C)-banca ore - straordinari;
- D)-contratti di formazione lavoro, contratti a tempo determinato, apprendistato;
- E)-dati relativi al turn-over.
- F) Dati relativi all'erogazione al premio di risultato;

Art. 3 - ENTE BILATERALE REGIONALE VENETO

Così come previsto dall'art. 11 del C.C.N.L. le parti auspicano che sia 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 31.12.03 l'Ente Bilaterale Regionale Veneto non dovesse essere

costituito, le parti concordano di incontrarsi per verificare l'opportunità di istituire l'Ente Bilaterale della provincia di Verona. Gli Istituti di vigilanza comunicheranno all'Ente Bilaterale eventuali assunzioni riguardanti i C.F.L., Apprendistato, Par-Time e tempo determinato.

Gli scopi dell'Ente Bilaterale sono quelli previsti dal C.C.N.L., ed in particolare:

- predisporre programmi e moduli formativi, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 25 del C.C.N.L., individuando i fabbisogni formativi a livello regionale e specifici della provincia di Verona;
- attivare gli organismi per la composizione delle controversie così come previsto dagli art. 12, 13 e 14 del vigente C.C.N.L..

- Attivare la previdenza integrativa, come da accordi in sede nazionali.

TITOLO III-FORMAZIONE

Art. 4- Le parti, nel rivendicare il loro esclusivo diritto-dovere nel promuovere la formazione professionale dei lavoratori ed in attesa di quanto verrà attuato in sede di Enti Bilaterali Nazionale e/o Regionale e/o Provinciale, ritengono di dover definire, sin d'ora, alcune linee guida in materia di formazione ed aggiornamento professionale.

Pertanto, concordano quanto di seguito:

- a. 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, nonché frequentare un corso di addestramento teorico secondo adeguati percorsi formativi occorrendo mediante l'ausilio di enti esterni.
- b. Dopo l'assunzione, una formazione pratica sull'utilizzo degli apparati ricetrasmittenti, unitamente a 35 ore di servizio svolte in affiancamento operativo con G.P.G. esperte,

strutturati e malleabili dei rischi ed delle responsabilità di eventuali
condizioni minime di sicurezza. Al fine di garantire il rispetto di
D.Lgs. 626/94 e successive

Qualora l'assunzione si riferisca a un lavoratore che abbia effettuato l'addestramento, 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 b) s'intende retribuita ed i relativi costi saranno a totale carico degli Istituti.

Art. 5- 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 sostitutive di precedenti disposizioni.

Ciascuna guardia giurata effettua esercitazioni di tiro con l'arma in dotazione secondo le disposizioni in essere.

Per ciascuna guardia giurata è istituito un libretto di tiro dal quale risulti la data di effettuazione delle esercitazioni, il numero dei colpi esplosi (nel numero richiesto dalle disposizioni in essere) ed i risultati conseguiti.

La guardia giurata appone la propria firma nel libretto di tiro per ogni esercitazione svolta. Il tempo di partecipazione ai corsi sarà retribuito con la normale retribuzione, mentre per le esercitazioni di tiro, i cui costi saranno a carico degli Istituti di Vigilanza, verranno forfettariamente retribuite con un'ora di normale retribuzione per ogni esercitazione. I lavoratori avranno l'obbligo di parteciparvi nei giorni di normale attività lavorativa. La spesa sostenuta dalla G.P.G. per il rinnovo del porto d'arma e relative visite mediche e certificazioni sarà rimborsata ~~con la prima busta paga successiva a quella di~~ presentazione della relativa documentazione.

TITOLO IV-ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art.6 TURNI GIORNALIERI E NASTRO ORARIO

I turni giornalieri del normale orario di lavoro dovranno essere svolti nell'arco massimo di dodici ore, salvo motivate esigenze di servizio.

Nel caso in cui il lavoro effettuato sia inferiore all'orario normale giornaliero contrattuale il recupero delle ore non lavorate dovrà essere effettuato entro e non oltre il mese successivo.

Michele Minnie
Michele Minnie

Il recupero inoltre non potrà avvenire nei giorni di riposo settimanale e di permesso.

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

Art. 7 - DISPOSIZIONI

I dipendenti ricevono dall'ufficio servizi e/o dalla centrale operativa dell'Istituto di vigilanza l'ordine di servizio inerente il turno di lavoro da espletare. Gli ordini di servizio verranno trasmessi ad ogni singola guardia mediante prospetto settimanale o quindicinale sulla base delle diverse tipologie dei servizi, fatte salve eventuali situazioni di emergenza (assenze non preventiabili, particolari richieste dell'utenza motivate da carattere d'urgenza, ecc.) che consentano la comunicazione anche verbale delle variazioni. L'Istituto si assicura che i propri dipendenti siano a conoscenza delle norme che regolano il servizio e che siano in possesso di tutte le dotazioni previste dalle autorità preposte al controllo.

TITOLO V - TUTELE E GARANZIE

Art. 8 - PATENTE DI GUIDA

Per il vigile al quale venga sospesa o ritirata la patente di guida per fatti avvenuti durante il servizio, gli Istituti di Vigilanza valuteranno la possibilità di mantenerlo in servizio, adibendolo a mansioni eventualmente compatibili, considerate le circostanze che hanno determinato il provvedimento di sospensione o revoca.

Art. 9 - CAMBIO DI APPALTO

Le parti convergono sull'opportunità dell'attivazione d'iniziative che forniscano adeguate e tempestive risposte alle esigenze del settore, in materia di cambio di appalto. Riconoscono che presupposto necessario per realizzare quanto sopra delineato, sia il rispetto di tutte le norme del CCNL, del presente integrativo territoriale e degli accordi aziendali. A tale scopo le parti si impegnano ad esercitare iniziative, in tutto il territorio veronese, al fine di sollecitare l'Autorità Prefettizia, il Questore, la Provincia e gli Enti Pubblici affinché, nei bandi di gara per gli appalti, sia richiesta dagli stessi Enti l'applicazione ed il rispetto rigoroso del CCNL e dell'integrativo Territoriale del settore. Pertanto al fine di divenire ad una normativa condivisa e regolatrice delle procedure del cambio d'appalto le parti concordano quanto segue:

- a) gli Istituti di Vigilanza invieranno alle segreterie provinciali di FICAMS-FISASCAT-UILTUCS, tempestivamente e preventivamente ove possibile, nella cessazione dell'appalto comunicazione relative agli appalti pubblici decaduti;

- b) per quanto attiene agli appalti con soggetti privati, nei limiti della riservatezza a discrezione degli Istituti di Vigilanza, questi seguiranno identica procedura prevista dal presente articolo, punto 1, fatto salvo quanto previsto dall'art.28 del CCNL.

Su richiesta di una delle parti, le parti stesse si incontreranno, entro tre giorni dal ricevimento della richiesta d'incontro per discutere eventuali problematiche che dovessero emergere.

Art. 10- PARI OPPORTUNITA'

Verranno favoriti interventi di pari opportunità uomo/donna nel lavoro, anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive.

Le parti intendono, visto quanto stabilito dall'art. 28 del C.C.N.L. aderire agli schemi formativi, che verranno proposti alle parti stesse dal costituendo Ente Bilaterale Veneto o Ente Provinciale.

Art. 11- CONGEDI PARENTALI

Quale condizione di miglior favore rispetto a quanto stabilito dalla legge e dal C.C.N.L., al genitore che si astiene dal lavoro durante i primi cinque anni di vita per malattia del bambino, attestata da certificato medico specialistico del S.S.N., verranno concessi permessi per un massimo di 3 (tre) giorni annui, retribuiti al 100% della normale retribuzione.

Art. 12 - FERIE

Visto quanto stabilito dall'art. 72 del vigente C.C.N.L., le parti concordano:

1. le ferie, compatibilmente con le esigenze di servizio, saranno programmate affinché un periodo pari a 15 giorni di calendario possa ordinariamente essere usufruito tra giugno e settembre di ogni anno; le restanti saranno programmate entro l'anno di maturazione..
2. il programma ferie sarà effettuato mediante la compilazione di uno stampato nel quale il lavoratore, entro il 28 febbraio di ogni anno, indicherà il periodo o i periodi in cui intende fruirle.
3. sulla scorta delle indicazioni dei lavoratori, compatibilmente con le esigenze di servizio, l'azienda sentite le RSA/RSU, predisporrà il piano ferie entro marzo di ogni anno, prevedendo anche, ove possibile, rotazioni e turnazioni pluriennali.

Art. 13 - ASSISTENZA LEGALE E TESTIMONIANZE A PROCESSI

Gli Istituti di Vigilanza 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 normale retribuzione 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.

Art. 14 - 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 sulla base degli accordi in essere nelle singole aziende.

Gli Istituti di Vigilanza, unitamente alle RSA-RSU, potranno definire quantità e qualità di vestiario diverse rispetto a quanto oggi previsto..

TITOLO VI-TRATTAMENTO ECONOMICO**Art. 15 - Buono pasto**

A tutti i lavoratori sarà fornito un buono-pasto nelle misure e con le decorrenze di seguito indicate::

| 1/06/2003 | 1/05/2004 1/06/2004 | 1/05/2005 |
|-----------|-----------------------------------|-----------|
| €3,58 | € 4,58 | € 5,29 |

per ogni giorno di effettiva presenza al lavoro.

Gli Istituti che alla data di stipula del presente accordo già corrispondevano il buono pasto in misura superiore a quelli stabiliti nel presente articolo continueranno ad erogare al

personale già in forza gli stessi importi.

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..

Art. 16 - PREMIO DI RISULTATO

Le parti, con riferimento al punto K dell'art. 10 del C.C.N.L. 8.1.2002 e con esplicito richiamo al protocollo 23.7.1993, convengono di istituire per gli anni 2003, 2004 e 2005, per 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 K del sopracitato 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 normale, contrattualmente previste.
2. le giornate di lavoro normale contrattualmente previste, ai fini in questione si considerano:

2a per il sistema 5+1 e 6+1 giornate n. 259, (così date 365-61 riposi-20 permessi -25 ferie);

2b per il sistema "6+1+1" giornate n. 251 (così date 365-91 riposi -23 ferie);

2c per il sistema 5+2 giornate n. 227, (così date 365-104 riposi-12 permessi -23 ferie);

2d per il personale del ruolo amministrativo, 219, (così date 365-104 riposi-9 permessi -22 ferie - 11 festività)

dunque, con esclusione del numero di giornate contrattualmente previste per i riposi, i permessi e le ferie ancorché lavorati;

3. per giornate di lavoro normale contrattuale di effettiva presenza al lavoro, ai soli fini del presente articolo, si intendono sia per il premio collettivo che per quello individuale nascente dal premio collettivo anche le assenze nelle giornate di lavoro normale contrattuale dovute ad astensione obbligatoria per maternità, ricoveri ospedalieri, permessi sindacali, infortunio sul lavoro superiore a 10 giorni, per ferie e permessi maturati nell'anno precedente e quello di competenza non goduti
4. nessun premio, neppure quello individuale, sarà dovuto nel caso in cui non si raggiungesse l'obiettivo indicato nel premio di risultato aziendale.:

PREMIO AZIENDALE:**QUOTA A**

A ciascun lavoratore, con la retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione, verrà erogato, al solo personale in forza a tale data, un premio per un importo lordo annuo di € 120. (centoventi) per gli anni 2003, 2004 e 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 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

per il sistema 5+1

| | | |
|--------|--------------|------|
| da 234 | e fino a 240 | € 4 |
| da 241 | e fino a 250 | € 8 |
| da 251 | e fino a 259 | € 15 |

per il sistema 8+1+1

| | | |
|--------|--------------|------|
| da 227 | e fino a 233 | € 4 |
| da 234 | e fino a 243 | € 8 |
| da 244 | e fino a 252 | € 15 |

per il sistema 5+2

| | | |
|--------|--------------|------|
| da 205 | e fino a 211 | € 4 |
| da 212 | e fino a 221 | € 8 |
| da 222 | e fino a 227 | € 15 |

RUOLO AMMINISTRATIVO

| | | |
|--------|--------------|------|
| da 194 | e fino a 205 | € 4 |
| da 206 | e fino a 214 | € 8 |
| da 215 | e fino a 219 | € 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 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 contratto a tempo indeterminato.

I premi si intendono lordi complessivi ed onnicomprensivi 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.

Art. 17 TRASFERTE E RIMBORSO SPESE

Le parti convergono sulla opportunità di definire convenzionalmente le normali località di lavoro di cui all'art. 80 del CCNL, mediante Intese aziendali determinando la misura dei rimborsi chilometrici sulla base delle tabelle ACI riferite a una percorrenza di 20.000 km. media annua e fino ad una cilindrata massima non superiore a 17 cavalli.

DECORRENZA

Art. 18

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

Il presente Contratto Integrativo di Lavoro che si compone di n. 18 articoli avrà validità dal 1 GIUGNO 2003 e scadrà il 31 12 2005 o comunque sino al termine del periodo di moratoria contrattuale che determinerà il prossimo CCNL salvo le diverse decorrenze stabilite, per singoli istituti, dal testo dei relativi articoli.

Il Presente Contratto Integrativo Provinciale sarà depositato presso la competente Direzione Provinciale del Lavoro a cura del sig.

(ANVP)

-ASSVIGILANZA-

-UNIV

ISTITUTI di VIGILANZA

Per le CCSS.