

Contratto Integrativo Provinciale per i dipendenti di Istituti di Vigilanza Privata operanti in Provincia di Bari.

Il giorno 27 del mese di marzo dell'anno 2003, nella sede della Provincia di Bari - SPA
- alla presenza e con la mediazione della Dottoressa Silvana Zingarelli

TRA

Gli Istituti di Vigilanza della provincia di Bari, rappresentati:

- dall'Associazione Nazionale "ASSVIGILANZA" nella persona dell'Avv. Claudio Moro,
- dall'Associazione Nazionale "UNIV" nella persona del Responsabile Regionale Dott.ssa Giovanna Guido, assistita dall'Avv. Luigi Gabriele,
- dall'Associazione Provinciale "APIV" nelle persone dei Sigg. Fedele Albrizio e Giuseppe D'Ambrosio

e

le Segreterie Provinciali di:

- FISASCAT- CISL, rappresentata dal Sig. Domenico Ferrigni,
- FILCAMS-C.G.I.L., rappresentata dal Sig. Stefano Bianco (Comprensorio Bari) e dal Sig. Giuseppe Scognamillo (Comprensorio Nord Barese),
- UILTUCS-UIL, rappresentata dal Sig. Antonio Monaco,

presenti altresì una folta delegazione di lavoratori

SI E' STIPULATO

il presente Contratto Integrativo Provinciale da valere per i dipendenti degli Istituti di Vigilanza operanti nella città e provincia di Bari ex art. 10 C.C.N.L. 8 Gennaio 2002.

Premessa

Il rinnovo del Contratto Integrativo Provinciale si inserisce in una fase di rilascio di nuove licenze ex art. 134 e seg.ti T.U.L.P.S. e di ampliamenti territoriali di quelle esistenti.

Le parti ritengono, di conseguenza, indispensabile vigilare affinché tutti gli Istituti di Vigilanza, sia quelli già operanti che quelli che potrebbero operare in forza di eventuali future licenze, svolgano la propria attività nel pieno rispetto:

- a) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e del Contratto Integrativo Provinciale di cui è parte integrante in quanto stipulato con l'assistenza di Associazioni di categoria firmatarie del C.C.N.L.;
- b) delle tariffe di legalità così come, periodicamente, decretate dal Prefetto;
- c) delle modalità operative e normative, così come prescritte dal Prefetto in licenza e nel Regolamento del Questore.

Ritengono, infatti, indispensabile prevenire ogni fenomeno di concorrenza sleale nociva per il mantenimento dei livelli occupazionali e retributivi dei lavoratori, per la sicurezza sul lavoro e per la qualità dei servizi: ciò è d'altronde confermato dal Prefetto di Bari nella comunicazione del 25.01.03 all'Ufficio Vertenze Collettive della Provincia di Bari.

Art. 11

Le parti convengono di agevolare l'assunzione di personale femminile, così come previsto dalla legislazione italiana e quella comunitaria.

Art. 12

Gli Istituti 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, organi di polizia e giudiziaria.

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

Art. 13

Le parti concordano che, all'atto dell'assunzione, ad ogni Vigile, superato il periodo di prova, venga assegnato il vestiario come da allegati riferiti ad ogni singolo Istituto.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 14

A tutti i lavoratori sarà fornito un buono-pasto del valore di cui alla tabella in calce al presente articolo per ogni giorno di effettiva presenza al lavoro.

Le parti confermano che, non essendo il buono-pasto retribuzione, nulla è dovuto a quei lavoratori che non ne curano il ritiro o non lo utilizzano.

01/04/2003	01/01/2004	01/01/2005
€ 4,00	€ 4,50	€ 5,00

PREMIO DI RISULTATO

Art. 15

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, 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 sopraccitato 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 annualmente lavorabili e, dunque, per il 5+1 giornate n. 259, per il "6+1+1" giornate n. 251, per il 5+1+1 giornate n. 226 e per il 5+2 (amministrativi) n. 217, dunque, con esclusione del numero di giornate contrattualmente previste per i riposi, i permessi e le ferie ancorché lavorati;
2. in deroga a quanto previsto nel precedente punto 1), devono intendersi convenzionalmente utili ai fini del calcolo del numero delle giornate di effettiva presenza, anche le assenze dovute ad astensione obbligatoria per maternità, ricoveri ospedalieri, permessi sindacali, infortuni superiori a 15 giorni, derivanti da unico evento;
3. nessun premio, neppure quello di cui alla quota B), sarà dovuto nel caso in cui non si raggiungesse l'obiettivo indicato nel premio di cui alla quota A).

QUOTA A

A ciascun lavoratore, con la retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione, verrà erogato un premio per un importo lordo annuo di € 75,00 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 pari o superiori:

- a partire dal 239mo giorno per il sistema 5+1, dal 231mo giorno per il sistema 6+1+1, dal 206mo per il sistema 5+1+1 e dal 197mo per il sistema 5+2 (amministrativi) e fino, rispettivamente, al 246mo giorno, al 238mo, al 213mo ed al 203mo verrà corrisposto, in aggiunta alla quota A) una ulteriore quota di premio di importo lordo pari a € 4,00 giornaliero;
- a partire dal 247mo giorno per il sistema 5+1, dal 239mo per il sistema 6+1+1, dal 214mo per il sistema 5+1 e dal 204mo per il sistema 5+2 (amministrativi) e sino, rispettivamente, al 253mo giorno, al 246mo, al 221mo ed al 211mo, l'importo lordo giornaliero sarà pari ad € 12,00;
- a partire dal 254mo giorno per il sistema 5+1 o dal 247mo per il sistema 6+1+1, dal 222mo per il sistema 5+1+1, dal 212mo per sistema 5+2 (amministrativi) e sino, rispettivamente, al 259mo giorno, al 251mo, al 226mo ed al 217mo, l'importo lordo giornaliero sarà pari ad € 18,00.

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, questi ultimi se trasformati in contratto 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 c/o indiretti di alcun genere, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

DECORRENZA

ART. 16

Il presente accordo, che si compone di n. 16 articoli e della premessa che ne fa parte integrante e sostanziale, avrà validità dal 1.4.2003 al 31.12.2005 o, comunque sino al termine del periodo di moratoria contrattuale che determinerà il prossimo C.C.N.L..

Letto, confermato e sottoscritto

S.C.