

IPOTESI PIATTAFORMA CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE DELLA VIGILANZA PRIVATA (Firenze e Prato)

Dopo un'approfondita analisi sullo stato del settore, un'attenta valutazione delle sue specificità e peculiarità e in relazione all'esigenza di qualificare e valorizzare il ruolo e l'attività della Vigilanza privata nelle province di Firenze e Prato, e in base a quanto stabilito dall'art.10 del vigente CCNL per i Dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata, nel comune intento di volerne dare effettiva applicazione, le parti convengono di stipulare il presente contratto provinciale per le province di Firenze e Prato.

Diritti di informazione

In applicazione di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL 6/12/2006, si richiede che periodicamente in sede aziendale e, ove se ne ravvisi l'opportunità, in sede interaziendale, vengano fornite alle RSA le informazioni relative al dato occupazionale (assunti e licenziati), ai servizi e alla loro evoluzione, all'organizzazione del lavoro, nel rispetto della necessaria riservatezza in relazione alle particolari caratteristiche dei servizi e dell'autonomia imprenditoriale nella gestione aziendale.

Al fine di valutare congiuntamente l'incidenza dei fenomeni connessi all'evoluzione dei servizi sull'organizzazione del lavoro esistente e per definire le opportune soluzioni anche al fine del mantenimento dei livelli occupazionali, si richiede inoltre che le informazioni di cui al precedente articolo vengano fornite dalla direzione aziendale in appositi incontri con le RSA (e con le OO.SS. ove si rendesse necessario), da effettuarsi su richiesta di una delle parti con periodicità trimestrale o comunque con la necessaria tempestività.

Cambi appalto

Si richiede il potenziamento di quanto stabilito dall'art.25 del CCNL (clausola sociale e riconoscimento qualifiche professionali)

Pari opportunità

In un quadro articolato e costruttivo di relazioni sindacali, si propone la sottoscrizione di un protocollo sul principio di parità di trattamento tra uomini e donne e sul valore della promozione della parità attraverso azioni positive per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione, alla promozione professionale e alle condizioni di lavoro, nello spirito della legislazione vigente (Legge 125/1991 e successive modifiche, D Lgs 145 del 2005).

A tale fine, si invitano le aziende a indirizzare il proprio operato a:

- a. eliminare le disparità di fatto fra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nonché nella formazione e aggiornamento professionale;
- b. evitare, ed in alcune casi superare, quelle modalità organizzative che si presentano pregiudizievoli nei confronti delle lavoratrici;
- c. promuovere l'inserimento delle donne nelle attività e nei settori in cui non siano adeguatamente rappresentate;
- d. favorire un maggior equilibrio fra responsabilità familiari e di lavoro.

AMBIENTE E SICUREZZA

In relazione al testo Unico Salute e Sicurezza e sue successive, eventuali, modifiche se ne chiede la sua corretta applicazione, in particolare:

- ☞ Rispetto di svolgimento della riunione periodica almeno una volta all'anno
- ☞ Rispetto dell'informazione, formazione e addestramento prevista nei vari adempimenti del DL 626/94.

Inoltre:

- Si richiede che il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, per lo svolgimento dell'attività attribuitagli, abbia a disposizione 40 ore annue retribuite
- Si richiede inoltre che al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza per consentire l'acquisizione della necessaria conoscenza in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, venga riconosciuto un programma di 32 ore retribuite da ritenersi aggiuntive rispetto ai permessi previsti al precedente punto.

Organizzazione del lavoro

Si richiede che l'organizzazione del lavoro da effettuarsi all'interno degli Istituti di Vigilanza debba essere informata ai seguenti criteri:

- congruo anticipo (almeno 15 gg) nella programmazione dei servizi: si richiede che la comunicazione dei servizi venga fatta il venerdì per le due settimane successive;
- equa distribuzione fra il personale dei carichi e ritmi di lavoro;
- salvaguardia dell'incolumità del dipendente in servizio;
- qualità del servizio prestato all'Utente.

A tal fine si chiede di rinviare in sede aziendale la definizione delle modalità di attuazione della rotazione del personale sui "posti fissi", "zone" e altri servizi, nonché sui diversi gruppi di orari di lavoro esistenti.

Le modalità di attuazione di quanto previsto nel presente articolo saranno concordate tra le direzioni aziendali e le RSA, secondo criteri obiettivi, congiuntamente definiti, che salvaguardino le peculiari esigenze dei servizi prestati ed il rispetto degli istituti contrattuali e consentano di organizzare gli orari di lavoro del personale avendo anche riguardo a fattori quali l'anzianità di servizio o anagrafica del personale, le attitudini individuali e le peculiarità obiettive dei servizi considerati e quant'altro verrà congiuntamente individuato in sede aziendale, ivi comprese situazioni di particolare disagio riguardanti singoli lavoratori.

Eccezionali situazioni di lavoro (Servizio in Coppia)

In caso di eccezionali situazioni, si fa richiesta agli Istituti di rafforzare il personale in servizio nelle zone interessate (eventualmente anche avvalendosi temporaneamente del raddoppio) e per tutto il tempo necessario, concordando con le RSA sia l'esistenza dell'eccezionalità che le modalità di tali particolari interventi. A supporto di interventi su allarmi che presentino carattere di particolare ed oggettiva pericolosità o per zone non radio-raggiungibili, si richiede agli Istituti la fornitura di ogni possibile assistenza al personale interessato, anche mediante appoggio da parte di altra unità. Si richiede che, all'occorrenza, sia fornito il personale di adeguati strumenti di collegamento quali telefoni cellulari, numero verde, gps ecc.

Servizio Scorte

Si richiede un riconoscimento delle maggiori responsabilità e dei maggiori disagi affrontati dalle GPG adibite al Servizio Scorte, prevedendo per il ruolo di CapoMacchina il riconoscimento di un inquadramento contrattuale più elevato.

Pausa Pranzo: si fa richiesta, durante i servizi di piantonamento fisso, di poter usufruire di ulteriori 10 minuti di pausa retribuita in aggiunta alla pausa prevista dall'art 74 del CCN di Categoria.

Spostamenti: si richiede, ove previsto dai servizi assegnati, di usufruire del mezzo aziendale per gli spostamenti necessari per esigenze di servizio e inclusi nell'orario di lavoro del servizio giornaliero.

Turni

Si richiede l'attivazione di un percorso congiunto fra le Aziende e le OO.SS. per il raggiungimento del doppio turno di riposo, continuato o alternato, secondo le specificità delle singole aziende.

Orario di lavoro

Al fine di una maggiore tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori e per un miglior espletamento dei servizi, si richiede di garantire al personale un adeguato periodo di riposo fra un servizio giornaliero (svolto nelle 24 ore) e il successivo. Si richiede il mantenimento delle precedenti intese, ove tale periodo di riposo non poteva essere inferiore alle 12 ore consecutive.

Arco massimo orario di lavoro (Nastro orario)

Avendo verificato che le esigenze di servizio degli Istituti di Vigilanza vengono normalmente assolte ricorrendo ad una prestazione contrattuale giornaliera del personale con caratteristiche di orario continuato, si richiede il mantenimento delle precedenti condizioni, ove di norma l'orario di lavoro viene svolto in un arco massimo di 9 ore, fatte salve le particolari esigenze di servizio da individuarsi in sede aziendale.

Lavoro straordinario

Fatto salvo quanto disposto dall'art.79 del CCNL, si fa richiesta di salvaguardare le caratteristiche di volontarietà per le prestazioni straordinarie, si chiede inoltre, seppure in relazione alle esigenze aziendali ed all'organizzazione del lavoro concordate, una collocazione dell'orario straordinario immediatamente successiva ai turni di lavoro come contrattualmente regolamentati.

Testimonianza

Si richiede che al vigile, chiamato a rendere testimonianza in giudizio per fatti inerenti al servizio, venga corrisposta da parte dell'azienda un'integrazione all'indennità liquidata dall'organo giudiziario fino al 100% della quota oraria o giornaliera della normale retribuzione, ivi compreso il buono pasto ed eventuali spese di viaggio.

Si richiede inoltre da parte delle aziende il pagamento del tempo necessario alle GPG per inoltrare denunce connesse a fatti accaduti durante il servizio svolto, nonché di provvedere all'assistenza legale, ove ve ne fosse bisogno.

Ferie

Si richiede di predisporre, entro il 31 marzo di ogni anno, un calendario ferie che, compatibilmente con le esigenze aziendali, in relazione alle particolari caratteristiche strutturali e locali del settore, tenga anche conto delle scelte dei lavoratori, privilegiando, ove possibile, nell'assegnazione dei rispettivi periodi di ferie, la stagione estiva nel periodo

fattura con riferimento al tetto massimo di Euro 2582,28 mediante trattenuta mensile sulla retribuzione di uguale importo sino al saldo, per un massimo di sei mesi.

In caso di distruzione del mezzo o quando la riparazione risulti antieconomica, ai fini della determinazione della quota di rimborso da parte del lavoratore, si fa riferimento al valore antesinistro del mezzo, secondo tabelle Quattruote, nei limiti del sopraindicato tetto massimo.

Permessi Legge 53/2000

Si fa richiesta di prevedere 3 giorni di permesso retribuito per la nascita di un figlio e di migliorare quanto previsto dalla L.53/2000 in caso di decesso di un congiunto entro il 2° grado che si trovi a una distanza di oltre 500 KM dalla sede di lavoro: in questo caso si chiede di disporre di un giorno di permesso retribuito in più.

Sospensione del decreto di nomina a g.p.g. e/o della licenza di porto d'arma

Si chiede di mantenere quanto previsto dal precedente accordo integrativo, aggiungendo anche il caso della sospensione della patente di guida.

Mancato rinnovo o revoca della licenza di porto d'arma

Si chiede la conferma di quanto previsto dal precedente Accordo integrativo, con l'allungamento dei 6 mesi a 8.

Premio di produzione

In base a quanto previsto dall'art. 10 del vigente CCNL, si richiede di istituire un premio di produzione correlato a parametri di incremento di produttività, qualità e redditività. A tal fine si propone l'istituzione di una Commissione tecnica paritetica.

Assemblee retribuite

Si richiede agli istituti la disponibilità, in seguito alla sottoscrizione dell'accordo integrativo, di effettuare n.2 ore supplementari di assemblea presso le sedi aziendali per l'illustrazione dell'accordo.

Si richiede inoltre agli istituti di stampare a propria cura non meno di 3000 copie del presente accordo integrativo. Il 50% saranno distribuite a cura delle segreterie Filcams Fisascat Uiltucs Firenze e Prato

Formazione

Si richiede, in attesa di quanto verrà attuato in sede di Ente Bilaterale Nazionale e/o regionale e/o Provinciale di definire congiuntamente alcune linee guida in materia di formazione e aggiornamento professionale:

- effettuare e finanziare uno studio di analisi dei fabbisogni formativi
- attivazioni di progetti formativi su aggiornamento professionale, conoscenza del CCNL e della normativa in tema salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- formazione su specifiche materie normative e tecnico operative riferibili ai diritti-doveri e compiti della GPG

Polizza vita

Si richiede di adeguare il valore massimale dell'attuale polizza vita stipulata per le Guardie in servizio.

Visita medica periodica

Si richiede che la visita medica periodica prevista dalla normativa di prevenzione per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro sia effettuata in orario di servizio, o in alternativa che venga comunque retribuito il tempo necessario.

Ispezioni

Pur nel rispetto delle particolarità di alcuni servizi e della delicatezza di alcune mansioni previste nel settore vigilanza, si richiede che le ispezioni effettuate su alcune guardie in servizio vengano comunque condotte alla presenza, ove presente, di uno o più delegati sindacali.

Decorrenza e durata

Si chiede di prevedere l'ultravigenza dell'accordo integrativo interprovinciale, che si intenderà rinnovato di anno in anno salvo disdetta di una delle parti a mezzo raccomandata. In caso di disdetta il presente accordo continuerà ad avere valore finché non rinnovato.

dal 15 giugno al 15 settembre. Restano ferme le particolari condizioni già concordate fra le parti firmatarie del presente accordo.

Riposi settimanali – Mancato recupero

Con riferimento all'art. 73 del vigente CCNL, si chiede di stabilire che il recupero del riposo settimanale non effettuato entro il settimo giorno, debba avvenire entro e non oltre i 10 giorni successivi alla scadenza del mese di calendario nel quale il riposo veniva a cadere.

In mancanza al lavoratore interessato competerà in aggiunta alla maggiorazione del 40% prevista dal CCNL, il pagamento di una ulteriore maggiorazione del 15%.

Le parti si danno reciprocamente atto che con la presente norma esse non hanno inteso legittimare anomale applicazioni del sistema contrattuale dei riposi settimanali, ma solo disciplinare convenzionalmente e forfetariamente le conseguenze risarcitorie ed indennitarie connesse ai mancati recuperi dei riposi, così integrando la disciplina collettiva nazionale sullo specifico punto.

Le parti si danno altresì reciprocamente atto che il pagamento della maggiorazione del 15% per mancato e mai più effettuato recupero del riposo, esaurisce sul punto in via definitiva ogni conseguenza ed onere economico per l'istituto.

Buono Pasto (Ticket Restaurant)

Si fa richiesta di adeguamento del valore del buono pasto fino al raggiungimento di 5,29 Euro. Si richiede inoltre di stabilire delle verifiche periodiche per l'eventuale aggiornamento della quota esente.

I valori del buono pasto come sopra determinati non avranno incidenza alcuna sugli istituti legali contrattuali, nessuno escluso e dunque neppure sul TFR.

Premio di anzianità

Si richiede la corresponsione di un premio di anzianità nella misura di euro 35,00 lordi mensili da erogarsi per 14 mensilità a ciascuna guardia (IV livello) che abbia compiuto i 10 anni di anzianità ininterrotta presso lo stesso istituto. I lavoratori che abbiano raggiunto i 20 anni di anzianità verranno premiati, oltre al citato premio, col passaggio al livello 4 super.

Rimborso spese di viaggio con mezzi autorizzati

Per quanto riguarda l'indennità prevista dall'art. 100 vigente CCNL si chiede di revisionare il riferimento alla tabella ACI aggiornate (comprendenti le vetture attualmente in produzione) FIAT PUNTO 1.4

Si chiede inoltre di poter usufruire dell'auto aziendale per il raggiungimento di alcune sedi di servizio particolarmente difficili da raggiungere (centro cittadino, ZTL) oltre che di dotare suddette vetture di polizze casco, per ampliare la copertura di eventuali danni di servizio.

Missioni e trasferte

Si richiede che particolari questioni relative all'applicazione della disciplina di cui all'art. 99 e 100 del vigente CCNL, ove la stessa risulti eccezionalmente penalizzante per singoli casi, costituiscano oggetto di esame congiunto per l'adozione delle soluzioni più adeguate, anche in occasione degli incontri periodici tra Direzione Aziendale e OO.SS.

Addestramento e formazione professionale.

Si richiede di poter usufruire, fuori dell'orario di lavoro, di due ore retribuite mensili per effettuare esercitazioni di tiro a segno, per il personale del ruolo tecnico-operativo (2 ore per 12 sessioni oppure 3 ore per 8 sessioni)

Le spese relative alla pedana di tiro e ad un numero di munizioni non superiore a 50 saranno a totale carico delle Aziende.

Equipaggiamento e vestiario

Si richiede l'adeguamento ai prezzi di mercato della somma erogata per l'acquisto dell'arma (800 euro minimo (valutazioni di mercato su modello standard)

Tale importo dovrà per intero essere restituito agli Istituti in caso di risoluzione del rapporto di lavoro che intervenga entro il primo anno di dipendenza. A decorrere dall'inizio del secondo anno dall'assunzione saranno detratte dalla somma sopraindicata Euro 5,16 al mese, fino a concorrenza dell'intera somma.

Alla g.p.g. verrà rimborsato il valore dell'arma per la perdita della stessa determinata da evento doloso causato da terzi, salvo la stessa conseguenza a comportamento negligente delle g.p.g.

Si richiede un'indennità lavaggio vestiario, per il corretto e decoroso mantenimento della divisa.

Automezzi

Si richiede agli Istituti di farsi interamente carico del ripristino degli automezzi aziendali anche in caso di sinistro stradale, salvo che lo stesso non sia addebitabile a palese negligenza del vigile il quale in tal caso sarà tenuto a rimborsare all'azienda una quota corrispondente all'ammontare del danno nella misura percentuale del 15% del totale