

**CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE PER I DIPENDENTI DEGLI
ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATI
operanti nella città e provincia
di PERUGIA**

Addi 20 settembre 2004 in Perugia

TRA

ASSVIGILANZA	rappresentata dall'avv. Claudio Moro
ANIVP	rappresentata dal sig. Sergio Giuliadori
UNIV	rappresentata dall'avv. Luigi Gabriele
FILCAMS . CGIL	rappresentata dal sig. Fabio Di Carlo
FISASCAT – CISL	rappresentata dal sig. Ferroni Francesco
UILTUCS – UIL	rappresentata dalla sig.ra M. Ermelinda Luchetti

- le RSA-RSU aziendali nelle persone dei sigg.ri Chia Mi Iain; Biancalana Fausto; Lupinelli Attilio; Nocelli Francesco; Ministrini Sauro; Chiappino Carlo; Ghiladoni Mirco; Giugliarelli Bruno ...

SI E' STIPULATO

il presente Contratto Integrativo Provinciale da valere per i dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata operanti nella città e provincia di Perugia.

PREMESSA

Le parti, nel definire il presente accordo, intendono perseguire una maggiore qualificazione delle relazioni sindacali sia a livello territoriale che aziendale. Dunque, ribadiscono l'impegno a promuovere, per quanto di loro competenza, iniziative idonee a garantire un'ulteriore crescita dei livelli qualitativi dei servizi prestati dalle aziende nell'ambito di una equilibrata prospettiva di sviluppo che salvaguardi ed incrementi i livelli occupazionali e professionali esistenti nonché

la sicurezza personale e collettiva delle guardie particolari giurate addette ai servizi.

TITOLO I

VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1

Il presente contratto integrativo provinciale disciplina, in maniera unitaria, il rapporto di lavoro per tutto il territorio della città e provincia di Perugia, tra tutti gli Istituti in qualunque forma costituiti che svolgono attività di vigilanza, sorveglianza e custodia per conto terzi a norma del testo unico delle leggi di pubblica sicurezza, così come previsto dal titolo 1° del vigente C.C.N.L. e il relativo personale dipendente.

Art. 2

Per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile che annulla e sostituisce, per le materie qui trattate, ad ogni effetto, le norme di tutti i precedenti CIP, fatte salve le condizioni di miglior favore previste da eventuali accordi aziendali.

Per quanto non previsto dal vigente contratto, valgono le disposizioni di legge vigenti in materia, quelle previste dal C.C.N.L. di settore, dal precedente CIP e da eventuali accordi aziendali.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 – 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 singolarmente forniranno alle

The right side of the page contains several handwritten signatures and initials. At the top, there is a signature that appears to be 'P. B.'. Below it is another signature, possibly 'G. M.'. Further down, there are large, stylized initials that look like 'X J C'. At the bottom right, there are two more signatures, one of which is quite large and cursive, and another one below it.

strutture sindacali provinciali firmatarie del presente contratto presenti le RSU-RSA, entro il 31.01 ed il 31.07 di ogni anno, informazioni con particolare riferimento a:

- aspetti generali d'ordine strutturale ed istituzionale;
- prospettive di sviluppo anche in relazione all'istituzione di nuovi tipi di servizi a seguito di modificazioni tecnologiche ed alle eventuali implicazioni occupazionali;
- iniziative di aggiornamento della professionalità;
- ai dati relativi al turn-over ed all'andamento occupazionale generale;
- verifica sull'applicazione del presente accordo;
- banca delle ore-straordinari.

Viste le problematiche relative alla sicurezza personale e collettiva delle guardie particolari giurate le parti condividono la necessità di avviare percorsi conoscitivi sugli eventuali programmi-investimenti degli Istituti di Vigilanza e la loro concretizzazione atte a migliorare le condizioni di sicurezza nei singoli istituti.

A tale scopo, su richiesta delle segreterie provinciali delle OO.SS. le parti si incontreranno entro la fine di settembre di ogni anno.

L'incontro dovrà avvenire entro e non oltre 15 giorni dal ricevimento della richiesta di incontro.

Art. 4 – ENTE BILATERALE REGIONALE UMBRO

Così come previsto dall'art. 11 del C.C.N.L. le parti auspicano che venga istituito, nel più breve tempo possibile e comunque entro il corrente anno, l'ENTE BILATERALE REGIONALE UMBRO, del settore.

Nel caso in cui entro il 30.06.05 l'Ente Bilaterale Regionale Umbro non dovesse essere costituito, le parti concordano di incontrarsi per verificare

l'opportunità di istituire l'Ente Bilaterale della provincia di Perugia.

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 Perugia.
- Attuare le intese sull'assistenza sanitaria integrativa a carattere regionale, come previsto dagli art. 12 e 13 del C.C.N.L..

TITOLO III FORMAZIONE

Art. 5 Formazione

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. Entro e non oltre il 31.12.2005 verrà commissionato alle Associazioni ed alle OO.SS firmatarie del presente accordo uno studio di analisi per verificare i fabbisogni ed i percorsi formativi.
- b. I corsi di formazione saranno finalizzati all'acquisizione di professionalità atte ad agevolare l'inserimento professionale, la conoscenza del C.C.N.L., del presente accordo e del D.Lgs. 626/94.
- c. Alle aspiranti G.P.G. verranno consegnati, a cura degli Istituti, moduli formativi, predisposti dalla Commissione di cui al precedente punto a) 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.

- d. Dopo l'assunzione, previa una formazione pratica sull'utilizzo degli apparati ricetrasmittenti, unitamente a 24 ore di servizio svolte in affiancamento operativo con G.P.G. esperte, entro i primi sei mesi di attività, verranno impartiti corsi di addestramento teorico secondo il percorso predisposto dalla Commissione di cui al precedente punto a).

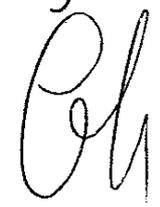
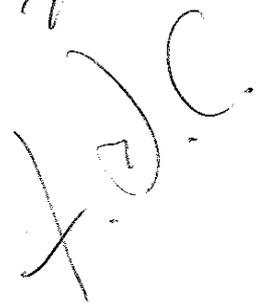
Qualora l'assunzione si riferisca ad un lavoratore che, negli ultimi 12 mesi, abbia effettuato l'addestramento come sopra precisato presso altro Istituto di vigilanza, il medesimo sarà esonerato dall'attività addestrativa presso l'Azienda di nuova assunzione.

L'attività formativa di cui al presente punto d) s'intende retribuita ed i relativi costi saranno a totale carico degli Istituti.

Art. 6 - AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

A cura dell'Istituto, le G.P.G. saranno informate, mediante conferenze o moduli formativi predisposti dalla Commissione di cui al precedente art. 5 punto a) dell'eventuale sopravvenienza di norme abrogative e sostitutive di precedenti disposizioni.

In aggiunta ai tiri obbligatori annuali per il rinnovo del porto di pistola, 2 volte l'anno, ciascuna guardia giurata effettuerà esercitazioni di tiro con l'arma in dotazione.



Il tempo impiegato verrà retribuito con una indennità forfetaria pari ad € 7,00 (sette/00) per esercitazione, fermo restando che i costi saranno a carico degli Istituti.

Per ciascuna guardia giurata è istituito un libretto di tiro dal quale risulti la data di effettuazione delle esercitazioni, il numero dei colpi esplosi come per norme regolamentari ed i risultati conseguiti.

La guardia giurata appone la propria firma nel libretto di tiro per ogni esercitazione svolta.

Le ore di partecipazione alle conferenze saranno retribuite.

TITOLO IV

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 7 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Per gli orari di servizio, per l'effettuazione di orari prolungati, per i turni di riposo, ossia per tutto quanto rientri nel concetto di Organizzazione del Lavoro, verranno rispettati gli accordi contenuti nel Contratto Collettivo Nazionale e Provinciale di Lavoro ed eventuali specifiche intese aziendali stipulate con le OO.SS..

In particolare, fermo restando che, in sede aziendale potranno essere contrattate forme diverse di flessibilità, così come previsto dall'art. 67 C.C.N.L. vigente e una diversa distribuzione della cadenza dei riposi e dei permessi, nel rispetto, per il resto, dei sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro previsti a livello nazionale, le parti, stante le particolari esigenze del settore e considerato che alcuni dei servizi esistenti, molti di carattere anche sociale (come i servizi postali), altri strettamente connessi ad esigenze di sicurezza ed ordine pubblico, non potranno essere diversamente svolti neppure in presenza di nuove assunzioni, convengono:

- **Nastri orari:** salvo ragioni di comprovata necessità dovuta a non programmabili assenze del personale, il nastro giornaliero di lavoro, in presenza di turni spezzati e di servizi svolti a favore di più utenti, non può superare le 10 ore. Resta, ovviamente, inteso che in uno stesso nastro orario non possono svolgersi più di due turni e che tali nastri non possono comprendere i turni e gli orari notturni salvo casi particolari da definire in sede aziendale.

Art. 8 – STRAORDINARI E TURNI DI LAVORO

Gli Istituti favoriranno una equa distribuzione dei turni di lavoro e degli straordinari fra tutti i dipendenti, favorendo, altresì, una turnazione e rotazione giorno – notte fra tutti i dipendenti.

TITOLO V TUTELA E GARANZIA

Art. 9 - DISPOSIZIONI

I dipendenti ricevono dall'Ufficio Servizi e/o dalla Centrale Operativa dell'Istituto di Vigilanza le disposizioni di servizio, nel rispetto del Decreto del Questore, inerente il turno di lavoro da espletare.

Le disposizioni di servizio verranno trasmesse ad ogni singola Guardia mediante prospetto quindicinale o settimanale sulla base delle tipologie dei diversi servizi, fatte salve eventuali situazioni di emergenza (assenze non preventivabili, particolari richieste dell'utenza motivate da carattere d'urgenza, ecc.) che consentono la comunicazione anche verbale delle variazioni.

L'Istituto si assicura che i propri dipendenti siano perfettamente a conoscenza delle norme che regolano il servizio e che siano in possesso di tutte le dotazioni previste dalle Autorità preposte al controllo.

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top, a signature below it, and several initials and smaller signatures further down.

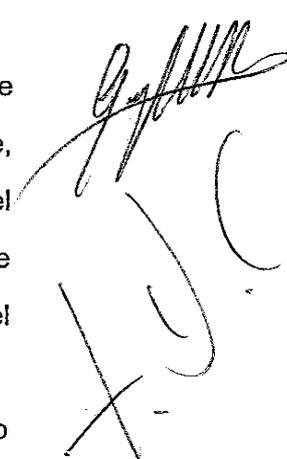
Art. 10 - PATENTE DI GUIDA

Per i vigili ai quali venga sospesa o ritirata la patente di guida per fatti avvenuti durante il servizio, gli istituti valuteranno, unitamente alle RSU, la possibilità di adibirlo a mansioni eventualmente compatibili, considerate le circostanze che hanno determinato il provvedimento di sospensione o revoca.



Art. 11 – CAMBIO DI APPALTO

Le parti convengono sulla opportunità dell'attivazione di iniziative che consentano di fornire adeguate e tempestive risposte alle esigenze del settore, in materia di cambio di appalto, che consentano il naturale evolversi del rapporto di lavoro e riconoscono che presupposto necessario per realizzare quanto sopra delineato, sia il rispetto di tutte le norme del C.C.N.L., del presente integrativo territoriale e degli accordi aziendali.



A tale scopo le parti si impegnano ad esercitare iniziative, in tutto il territorio Perugino, 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 C.C.N.L., del presente CIP e delle tariffe di legalità.



Pertanto, al fine di addivenire ad una normativa condivisa e regolatrice delle procedure del cambio appalto, le parti concordano quanto segue:

- a. gli Istituti di Vigilanza invieranno, alle segreterie provinciali di FILCAMS CGIL – FISASCAT CISL – UILTUCS UIL, preventivamente alla cessazione dell'appalto, comunicazioni relative agli appalti decaduti e, per i quali, l'Istituto debba procedere alla riduzione di personale.

Gli Istituti di Vigilanza si incontreranno, su richiesta di una delle parti, con le OO.SS. con il coinvolgimento, se ritenuto opportuno, delle strutture pubbliche



(Prefettura, Ufficio del Lavoro) entro tre giorni dal ricevimento della richiesta di incontro, per discutere eventuali problematiche che dovessero emergere.

Art. 12 – 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 Umbro.

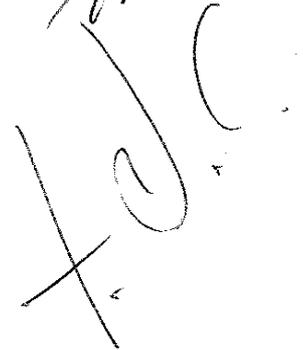
Art. 13 – CONGEDI PARENTALI

Le parti confermano l'applicazione della legge n. 53/2000.

Art. 14 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 godute nell'anno di maturazione e non potranno essere divise in più di due periodi; un periodo dovrà garantire al lavoratore 2 settimane consecutive; le stesse dovranno, comunque, essere godute, nel massimo, entro il 6° mese successivo dal termine dell'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 tecniche aziendali, l'azienda predisporrà unitamente alla RSU



o RSA il piano ferie entro il mese di aprile di ogni anno, prevedendo anche ove necessario turnazioni pluriennali.

Art. 15 – ASSISTENZA LEGALE

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 e gli organi di polizia e giudiziaria e i Tribunali.

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. 16 – 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 come da allegato al presente contratto.

Gli Istituti di Vigilanza, unitamente alle RSA-RSU firmatari del presente accordo, potranno definire quantità e qualità, di vestiario, alternative a quanto previsto dal presente articolo.

Art. 17 - ARMAMENTO

Con effetto 1.1.2005 gli Istituti corrisponderanno a tutti i dipendenti che hanno superato il periodo di prova, su richiesta degli stessi, un importo corrispondente al costo di mercato della pistola di dotazione.

Gli interessati restituiranno la predetta somma mediante trattenute mensili di eguale importo per 36 mesi. Nel caso in cui il lavoratore si dimetta prima di

aver completato la restituzione, la somma residua verrà recuperata dalle spettanze di fine rapporto.

TITOLO VI
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 18 - TICKET

Con effetto 01.01.05 a tutti i lavoratori sarà fornito un buono-pasto del valore di:

01.01.2005	01.01.2006	01.01.2007	01.01.2008
€ 4,20	€ 4,40	€ 4,60	€ 5,29

per ogni giorno di effettiva presenza al lavoro.

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. 19 – 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 2004 – 2005 e 2006 e 2007, 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 lavorabili e, dunque, per il 5+1 giornate n. 259, per il "6+1+1" giornate n. 250 per il "5+2" (amministrativi) giornate n. 230 e dunque con esclusione del numero di giornate contrattualmente previste per i riposi, i permessi e le ferie ancorchè 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, ferie e permessi maturati e non goduti nell'anno precedente, gli infortuni sul lavoro superiori a 5 giorni, per quanto riguarda la quota B). Per quanto riguarda la quota A) si fa riferimento a quanto stabilito nell'CIP del 18.06.1997, tenendo presente che ai fini del presente accordo non verranno considerate le malattie continuative riferibili allo stesso periodo morboso di durata pari ad un periodo superiore a 30 giorni di calendario.
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).

Struttura del premio:

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 gli anni 2004 – 2005 e 2006 e 2007, come di seguito determinato

1% € 308,57

2%	€	274,28
3%	€	240,00
4%	€	205,72
5%	€	171,43
6%	€	137,14
7%	€	116,57
8%	€	96,00
9%	€	75,43
10%	€	-

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, un premio la cui erogazione è subordinata e correlata al raggiungimento degli obiettivi della quota di premio A) negli anni 2004 – 2005, 2006 e 2007 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:

QUOTA B – comma 1

- a partire dal 237mo giorno fino al 246mo giorno per il sistema 5+1; dal 228mo giorno al 237mo giorno per il sistema 6+1+1; dal 208mo giorno per il sistema 5+2 fino al 217mo giorno (amministrativi e operativi che applicano tale sistema) verrà corrisposto, in aggiunta alla quota A) una ulteriore quota del premio di importo lordo pari a € 4,00 giornaliero;

Comma 2

- a partire dal 247mo giorno e fino al 254mo giorno per il sistema 5+1; dal 238mo giorno al 245mo giorno per il sistema 6+1+1; dal 218mo

giorno al 225mo giorno per il sistema 5+2 (amministrativi e operativi che applicano tale sistema) verrà corrisposto, in aggiunta alla quota A) una ulteriore quota del premio di importo lordo pari ad € 8,00 giornaliero;

Comma 3

- a partire dal 255mo giorno e fino al 259mo giorno per il sistema 5+1; dal 246mo giorno e fino al 250mo giorno per il sistema 6+1+1; dal 226mo giorno al 230mo giorno per il sistema 5+2 (amministrativi e operativi che applicano tale sistema) verrà corrisposto, in aggiunta alla quota A) una ulteriore quota del premio di importo lordo pari ad € 25,00 giornaliero.

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 per le quote di premio di cui al punto B) verranno corrisposte riproporzionando i dati di presenza in ragione alla data di effettiva collocazione in servizio.

Per i lavoratori part-time, il premio sarà riparametrato in relazione alle ore svolte.

Il premio suddetto è dovuto anche ai lavoratori assunti con contratto di formazione lavoro e con contratto a tempo determinato, *a parte nel stato*

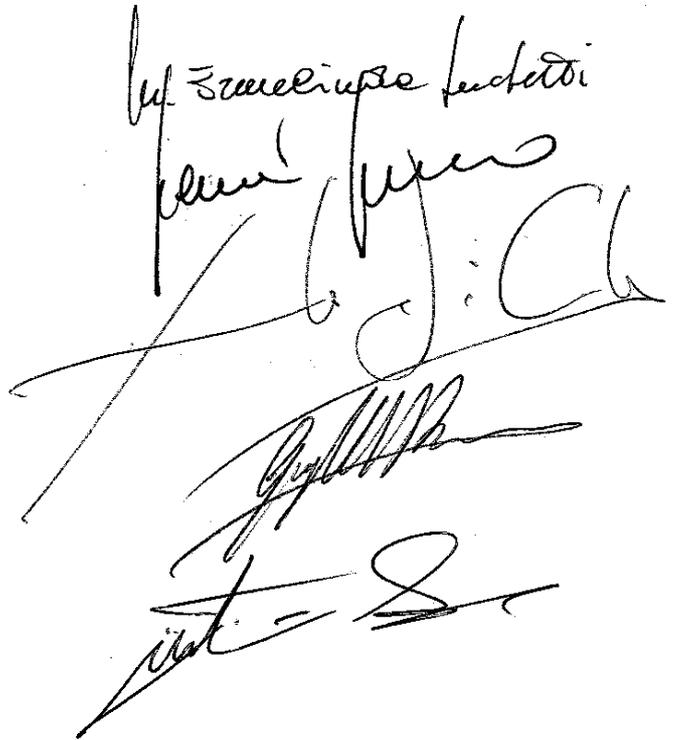
I premi si intendono complessivi ed omnicomprensivi di ogni propria incidenza (peraltro già tenuta in considerazione in sede di quantificazione); detti premi, non avranno, quindi, ulteriore riflesso o incidenza alcuna su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere,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

Art. 20 – DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto avrà decorrenza dall'1.1.2005 e scadrà il 30.06.2008, fatte salve le diverse decorrenze stabilite per i singoli Istituti.

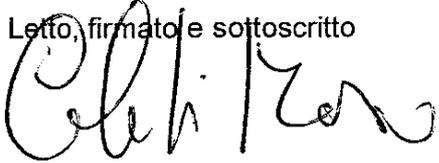
Esso si intenderà rinnovato di anno in anno qualora non sia disdettato da una delle parti a mezzo di lettere raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.

Letto, firmato e sottoscritto

A large, stylized handwritten signature in black ink, appearing to be 'C. Carlucci'.A large, stylized handwritten signature in black ink, appearing to be 'Prof. Francesco Lucatelli'.

Le aziende che dal bilancio pre-consuntivo ritengano di aver chiuso l'esercizio precedente con un reddito al netto delle imposte, negativo potranno, mediante semplice comunicazione da affiggere in sede, rinviare l'erogazione del premio di produzione ex art. 19 alla retribuzione del periodo di paga del mese di giugno. Se dal bilancio ufficiale dovesse poi risultare un reddito al netto delle imposte positivo, le aziende dovranno pagare il premio di produzione ex art. 19 maggiorato degli interessi legali per il ritardato pagamento.

Letto, firmato e sottoscritto

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'C. M.', written in a cursive style.