

**CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE PER LE GUARDIE PARTICOLARI
GIURATE DIPENDENTI DI TUTTI GLI ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA DI
GENOVA E PROVINCIA**

Addì, 23 luglio 2008 in Genova

TRA

Le Associazioni Datoriali

ASSIV
ASSVIGILANZA
UNIV
ANCST-LEGACOOOP
A.G.C.I.
CONFCOOPERATIVE

rappresentata dal Dott. Giuseppe Savio
rappresentata dall'Avv. Claudio Moro
rappresentata dal Dott. Ennio Suttini
rappresentata dal Dott. Luca Pacitti
rappresentata dal Dott. Valerio Piazzì
rappresentata dal Dott. Giorgio Baiardi

E

Le Organizzazioni Sindacali

FISASCAT-CISL rappresentata dal Segretario Provinciale Santo Schiappacasse e dai Sig.ri
Flavio Maggiolo e Luca Maestriepieri
UILTUCS-UIL Rappresentata del Segretario Provinciale Fabio Servidei

VISTI

Il Contratto Integrativo Provinciale del 4 dicembre 2002 ed i precedenti;
Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro siglato in Roma il 2 maggio 2006 con validità dal 1
maggio 2004 al 31 dicembre 2006, con particolare riferimento all'articolo 10;
Il Decreto Interministeriale del 27 aprile 2006 in deroga al D.LGS. 66/2003;
Il Decreto Legge 112 del 25/06/ 2008

PREMESSO

Che le parti, come sopra identificate, nell'ambito del seguente accordo, hanno inteso definire norme di coordinamento relativamente all'applicazione del vigente CCNL, per la parte che ha introdotto rilevanti novità in materia di organizzazione del lavoro (orari di lavoro, straordinari, banca delle ore, riposi di legge e di contratto, relativi recuperi, etc...) nonché il disposto D.M. 27/04/2006 in deroga al D.L. 66/2003 e successive modifiche e/o integrazioni;

Tutto quanto sopra visto premesso e rilevato

Le Parti dichiarano

Di stipulare il presente Contratto Integrativo Provinciale valido per tutti i dipendenti di tutti gli Istituti di Vigilanza, in qualunque forma costituiti della città di Genova e della sua provincia, nonché di tutti quelli correnti in altre province che ottenessero estensioni territoriali nella provincia di Genova.

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 Genova, per tutti i dipendenti di tutti gli Istituti di Vigilanza, in qualunque forma costituiti che svolgono tutte le attività di cui all'art. 1 del vigente C.C.N.L. per conto terzi a norma del testo unico delle leggi di pubblica sicurezza e leggi inerenti e complementari.

Lo stesso, per tutto il periodo della sua validità, deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile che annulla e **sostituisce ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti integrativi provinciali**, fatte salve le condizioni di maggior favore previste da accordi aziendali.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia e quelle previste dal C.C.N.L. di settore.

DIRITTI DI INFORMAZIONE. Art. 2

1) Fatto salvo il combinato disposto dall'articolo 14 del C.C.N.L. vigente, su richiesta dell'Ente Bilaterale Territoriale da costituirsi a norma del vigente C.C.N.L. e di prossima ratifica, gli Istituti della Provincia di Genova, forniranno le seguenti informazioni:

- Consistenza degli organici
- Tipologia dei servizi effettuati (zone stradali, piantonamenti fissi, piantonamenti antirapina, scorta e trasporto valori, contazione valori, centrale operativa ed altri eventuali servizi)
- Applicazione della normativa di cui al D. LGS 626/94

2) Su richiesta delle strutture sindacali territoriali firmatarie del presente accordo, gli Istituti, con cadenza annuale, forniranno informazioni circa:

- Organizzazione dell'attività lavorativa
- Programmazione delle ferie dei dipendenti

- Ristrutturazioni aziendali di particolare rilievo
- Iniziative per l'aggiornamento professionale

EQUIPAGGIAMENTO E VESTIARIO. Art. 3

Premesso:

che al lavoratore è fatto obbligo di utilizzare tutto ciò che dall'azienda gli viene dato in uso con la massima cura e diligenza, nonché a segnalare alla medesima, tempestivamente e per iscritto, qualsiasi riscontrabile difetto, guasto o danneggiamento dei beni impiegati;

che le aziende si impegnano a fornire al lavoratore, nei tempi e modi di seguito specificati, tutte le dotazioni ed i capi di vestiario identificati "nel figurino" autorizzato dagli Organismi preposti e qui allegato;

le Parti convengono che:

ad ogni lavoratore, all'atto dell'assunzione e come prima fornitura, verrà assegnato il vestiario per affrontare la stagione in cui è stato assunto; si specifica che la fornitura estiva ed invernale è quella identificata nell'allegato n.1 (normativa sul vestiario) a meno che, Istituto per Istituto non si adempia all'espletazione della procedura di cui al paragrafo successivo.

Le aziende, in ragione delle uniformi autorizzate ed utilizzate, potranno elaborare un proprio elenco dettagliato delle dotazioni e dei capi di vestiario facenti parte dell'uniforme, nonché delle tempistiche di sostituzione degli stessi da trasmettersi all'Ente Bilaterale Territoriale, costituito a norma del vigente C.C.N.L., che avrà il compito di approvare, Istituto per Istituto, i nuovi elenchi degli indumenti e le tempistiche;

Entro due mesi dalla data del presente accordo, le aziende istituiranno per ogni dipendente una scheda vestiario, la quale a seguito di specifica richiesta scritta potrà essere esibita alle RSA o RSU nonché all'Ente Bilaterale Regionale.

Il lavoratore che non indossi gli appropriati capi di vestiario facenti parte della divisa, non potrà essere oggetto di contestazione disciplinare qualora gli stessi non gli siano stati consegnati in tempo utile;

La fornitura di capi ed accessori, avverrà, di norma seconda le seguenti tempistiche:

- FORNITURA INVERNALE: entro il 31 ottobre di ogni anno
- FORNITURA ESTIVA: entro il 30 aprile di ogni anno

Le dotazioni di ricambio fornite successivamente all'assunzione saranno distribuite con le tempistiche dell'allegato 1 (normativa vestiario) o con quelle deliberate dall'Ente Bilaterale Territoriale.

Il lavoratore, in caso di sostituzione di materiale usurato, di cambio del medesimo per qualsivoglia ragione, dovrà restituire all'azienda il materiale precedentemente avuto in consegna, in caso contrario il lavoratore sarà passibile di contestazione disciplinare nonché di addebito del materiale non restituito.

Permane in capo al dipendente dimissionario, l'obbligo di restituzione di tutto il vestiario ed il materiale avuto in dotazione.

ASSISTENZA LEGALE. Art. 4

Le aziende forniranno, a proprie spese, opportuna assistenza legale al lavoratore sottoposto a procedimento penale per fatti da questi compiuti in esecuzione di disposizioni di servizio. Restano esclusi i casi in cui si determini tra le parti un conflitto di interesse tale da rendere oggettivamente incompatibile la tutela di cui al presente articolo. Sarà considerato, ai fini di retributivi, come normale orario di lavoro effettivo il tempo impiegato dal lavoratore per le convocazioni, ovviamente derivanti da ragioni di servizio, presso gli organismi Giudiziari e di Polizia.

BANCA ORE. Art. 5

In conformità a quanto previsto dall'articolo 81 del vigente C.C.N.L. (Banca Ore), le parti concordano che con decorrenza ed applicazione dello stesso, 1 maggio 2004, le ore di banca ore sono complessivamente 2 per ogni giornata di effettivo lavoro, da cumularsi su base annua e da effettuarsi su base volontaria come previsto dal Lodo della Commissione Paritetica Nazionale del 19/10/ 2007 (vedi allegato 2).

TURNAZIONE DI SERVIZIO. Art. 6

In riferimento al Titolo VIII del vigente C.C.N.L., le aziende si impegnano a fornire alle G.P.G. una turnistica preferibilmente quindicinale, ma comunque non inferiore alla settimana.

Eventuali mutamenti dei turni devono seguire la naturale programmazione dei turni (notte, pomeriggio, mattina).

Per quanto riguarda la possibilità di usufruire di turni spezzati (non regolamentati dalla normativa vigente), qualora le aziende, per motivi organizzativi avessero tale esigenza, in tal caso dovranno tempestivamente avvisare le R.S.A., comunicando loro le modalità e gli uomini utilizzati nei servizi interessati. La comunicazione è obbligatoria a pena di decadenza, per le aziende, dalla possibilità di usufruire dei turni spezzati. In caso di usufruizione di turni spezzati, non si potrà operare alcuna compressione delle 11 ore di riposo giornaliero.

RIPOSO GIORNALIERO. Art. 7

Le parti firmatarie del presente accordo:

1. si danno atto dell'intervenuta precisazione in forza del comma 3 dell'articolo 41 del D.L. n. 112 del 25/06/ 2008 in ordine all'art. 2 del D LGS n. 66 del 8 /04/ 2003 che esclude la Vigilanza Privata dalle categorie di lavoro cui viene applicato il D. LGS n. 66 del 8/04/2003;
2. ritenuto, inoltre, che le problematiche e le esigenze di cui ai successivi commi A) Riposo Giornaliero e B) Pause, nonché del successivo art. 8, hanno costituito materia di interesse comune ai vari Istituti di Vigilanza operanti nella città e nella provincia di Genova, hanno convenuto di definire le suddette problematiche in sede di Contratto Integrativo Provinciale

la cui decorrenza, sui punti di cui al presente articolo, deve intendersi coincidente con quella di entrata in vigore delle norme di cui al D.LGS 66/2003, norme come definite in sede del vigente C.C.N.L.

A) RIPOSO GIORNALIERO

In conformità a quanto disposto dall'art. 72 del C.C.N.L. vigente, le parti confermano, che il riposo giornaliero deve essere inteso come periodo intercorrente tra la fine di un turno di lavoro e l'inizio del successivo e che le ore di riposo non godute devono essere recuperate nei termini di cui al vigente C.C.N.L.

Normalmente il riposo giornaliero non potrà essere inferiore alle 9 (nove) ore salvo gravi cause di forza maggiore quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, precettazioni, eventi straordinari legati a calamità naturali o connesse a particolari esigenze di sicurezza (esempio G8 etc..) in conformità con quanto disposto dal D.L. 112/2008.

B) PAUSE

In ragione di quanto disposto dall'articolo 74 del C.C.N.L. vigente e dato per accolto che le tipologie delle attività di vigilanza sono, per loro stessa natura, di carattere discontinuo e di attesa, per il godimento della pausa il lavoratore può autonomamente decidere la tempistica della fruizione durante il proprio turno di servizio senza però abbandonare il posto di lavoro e senza arrecare danno o disagio al committente.

Qualora il lavoratore non potesse godere della pausa entro la giornata, lo stesso comunicherà per iscritto all'azienda il giustificato motivo che ne ha impedito il godimento.

NORMA TRANSITORIA. Art. 8

Le parti, alla luce di quanto sopra, al fine di sanare eventuali difformità rispetto ad una corretta applicazione di quanto previsto agli articoli 72-74 e 81 del vigente C.C.N.L., stante le intervenute precisazioni di cui al comma 3 dell'articolo 41 del Decreto Legge 112/2008, concordano che, a titolo di risarcimento danni per eventuali inesatte applicazioni di quanto previsto dagli articoli 72-74 e 81 del vigente C.C.N.L. che abbiano comportato eventuali differenze retribuite relativamente al periodo di applicazioni del D. LGS 66/2003, ora novellato, verrà riconosciuto al personale del ruolo tecnico operativo

A) in forza dal 01 gennaio 2003 al 31 luglio 2008, un importo pari a lordi Euro 150,00;

B) in forza dal 01 gennaio 2004 al 31 luglio 2008, un importo pari a lordi Euro 120,00;

C) in forza dal 01 gennaio 2006 al 31 luglio 2008, un importo pari a lordi Euro 100,00:

L'importo di cui sopra verrà corrisposto con la busta paga relativa al mese di ottobre 2008; si precisa che gli importi di cui ai punti A,B,C, non sono tra loro cumulabili.

PREMIO DI RISULTATO. Art. 9

Le parti convengono di attribuire al personale dipendente, 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 dal punto L,

articolo 10 del C.C.N.L. vigente per la durata del presente C.I.P. come previsto all'articolo 15 del presente accordo.

In ragione di quanto sopra, le parti dichiarano che, ai fini del presente articolo, sarà presa in considerazione unicamente l'effettiva presenza al lavoro con esplicito riferimento al numero teorico di giornate di lavoro normale lavorabili contrattualmente previste.

In deroga a quanto previsto al precedente comma, devono intendersi convenzionalmente utili a fine di calcolo del numero delle giornate di effettiva presenza, sia per il premio collettivo aziendale che per quello individuale nascente del premio collettivo aziendale anche le assenze nelle giornate di lavoro normale contrattuale dovute ad astensione obbligatoria per maternità, ricoveri ospedalieri e permessi sindacali.

Nessun premio verrà corrisposto nel caso di una media aziendale di assenteismo, con riferimento ad ogni anno di competenza, superiore a 15 giornate di lavoro normale contrattuale.

Il premio di cui alla tabella che segue sarà erogato per il 60% in base al risultato personale del singolo lavoratore e, quindi, come premio individuale e per il 40% secondo il risultato aziendale e, quindi, come premio collettivo aziendale.

La tabella viene, come di seguito, concordato:

giorni di assenza	importo complessivo del premio
da 0 a 2	Euro 600,00
3	Euro 400,00
4	Euro 360,00
5	Euro 320,00
6	Euro 285,00
7	Euro 250,00
8	Euro 230,00
9	Euro 200,00
10	Euro 190,00
11	Euro 180,00
12	Euro 170,00
13	Euro 160,00
14	Euro 140,00
15	Euro 130,00

In caso di rapporti di lavoro cessati o iniziati durante l'anno, il premio sarà liquidato pro-quota di dodicesimi; la frazione superiore a 15 giorni sarà intesa come mese intero.

Per i lavoratori part-time il premio sarà riparametrato in relazione all'orario di lavoro.

Il premio verrà erogato con la retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione al solo personale in forza a tale data.

Gli indicatori, ovvero il numero di giornate di assenza dal lavoro che determinano il calcolo del premio di risultato per la parte collettiva, dovranno essere comunicati, entro e non oltre il 28 febbraio di ogni anno, all'Ente Bilaterale Territoriale e alle Segreterie Provinciali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Contratto Integrativo Provinciale, sempre prima dell'erogazione del premio nel suo complesso.

Le aziende che non comunicheranno il dato predetto saranno tenute a corrispondere il premio, per intero, a tutti i dipendenti.

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

BUONO PASTO. Art. 10

Le parti stabiliscono che il "buono pasto" (ticket), già in essere, con decorrenza 1 agosto 2008, sarà elevato a Euro 5,00;

da novembre 2011, il ticket sarà elevato ad Euro 5,29.

PREMIO FEDELTA' FEDELTA'. Art. 11

Le parti stabiliscono che, a far data dal 01/01/ 2008, il premio fedeltà, sarà elevato ad Euro 30,00 per i dipendenti che hanno raggiunto il compimento del 21° anno di anzianità, presso il medesimo Istituto e di Euro 40,00 per i dipendenti che avranno superato il 24° anno; tali importi non avranno incidenza alcuna sulle mensilità supplementari, sulle ferie, sui permessi, sui mancati riposi, sul Trattamento di Fine Rapporto.

PATENTE DI GUIDA. Art. 12

Ai dipendenti che, per ragioni di servizio, intendendosi esclusi i casi di dolo e/o colpa grave, abbiano avuto detratti tanti punti dalla patente, tale da dover rifare gli esami di guida, l'azienda provvederà ad indirizzarli presso una scuola convenzionata assumendosene il relativo costo.

CONGEDI PARENTALI. Art. 13

In riferimento all'articolo 94 del C.C.N.L., le parti concordano che nel caso il lavoratore oggetto di lutto, debba recarsi per lo stesso in località al di fuori della regione, gli verranno concessi oltre ai tre giorni di permesso, anche un ulteriore giorno per effettuare il viaggio di trasferimento.

CLAUSOLA DI APPLICABILITA'. Art.14

Il presente accordo dovrà trovare applicazione per tutti gli Istituti di Vigilanza operanti in Genova e Provincia.

DECORRENZA E DURATA. Art. 15

Il presente accordo, oggi sottoscritto, si compone di n. 15 articoli e n. 2 (due) allegati, avrà validità fino al 31 dicembre 2011. Lo stesso si intenderà rinnovato di anno in anno qualora non sia disdetto da una delle parti, a mezzo lettera raccomandata, almeno 3 (tre) mesi prima della scadenza.

Genova, 23 Luglio 2008

Letto, confermato e sottoscritto.

**ASSIV
ASSVIGILANZA
UNIV
ANCST-LEGACOOP
A.G.C.I.
CONFCOOPERATIVE**

**CISL- Fisascat
UIL - Uiltucs**