

**IPOTESI DI ACCORDO  
CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI  
DA ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA**

**Operanti nella Città e nella Provincia di Rovigo**

Il giorno 18 del mese di aprile 2008 in Rovigo

TRA

- ASSVIGILANZA, rappresentata dai Geom. Domenico Costante;

Presenti gli Istituti di Vigilanza Privata:

- Istituto di Vigilanza "ROVIGO CONTROLLI", rappresentata dal Geom. Egidio Donolato, assistito dall'Avv. Giampiero Basile;
- Istituto di Vigilanza "CIVIS SPA", rappresentata dai Sig. Marco Finotti;
- Istituto di Vigilanza "SICURGLOBAL VIGILANZA S.r.l." rappresentata dal Sig. Mario Falcone;

Presente per Confindustria Rovigo, il dott. Leonardo Beccati;

E le OO.SS.

FILMCAMS CGIL ROVIGO rappresentata dal Sig. Pieralberto Colombo;

FISASCAT CISL ROVIGO rappresentata dal Sig. Diego Marcomini;

UIL TUCS UIL ROVIGO Cavallaro Bruno;

RSA Campaci Riccardo, Bergo Raffaele, Trevisan Nicola, Ferro Paolo, Russo Luciano;

**SI E' STIPULATO**

Il seguente Integrativo Provinciale di Lavoro, da valere per tutti i dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata operanti nel Città e Provincia di Rovigo in qualunque forma costituiti.

**Art. 1 -**

Il presente contratto Integrativo Provinciale disciplina, in maniera unitaria, il rapporto per tutto il territorio della città e provincia di Rovigo tra gli Istituti di Vigilanza ed il relativo personale dipendente. 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 contratti integrativi provinciali, fatte salve le condizioni di miglior favore previste da accordi aziendali. Per quanto non prevista, dal presente contratto, valgono le disposizioni di legge vigenti in materia e quelle previste dal C.C.N.L. del settore.

The bottom of the document features several handwritten signatures in black ink. On the left side, there are approximately five signatures, likely representing the trade unions (CGIL, CISL, UIL) and the RSA. On the right side, there are approximately four signatures, likely representing the employers' association (Assvigilanza) and the provincial vigilance institutes. The signatures are written in a cursive, somewhat stylized script.

**Art. 2 – Premio di risultato**

Le parti, con riferimento al punto L dell'art. 10 del C.C.N.L. 06.12.2006 e con esplicito richiamo al protocollo 23.07.1993, convengono di istituire per gli anni 2008 – 2009 – 2010 - 2011, per il personale del ruolo TECNICO –OPERATIVO, 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 L del sopraccitato art. 10. In ragione di quanto sopra le parti dichiarano che ai fini del presente art.:

- 1) sarà presa in considerazione unicamente l'effettiva presenza al lavoro con riferimento al nr. teorico di giornate di lavoro lavorabili contrattualmente previste e dunque per il "5+1" e "6+1" giornate nr. 259, per il "6+1+1" giornate nr. 251, e dunque con esclusione del nr. di giornate contrattualmente previste per i riposi, permessi, ferie ancorché lavorate;
- 2) in deroga a quanto previsto nel precedente punto 1) devono intendersi convenzionalmente utili ai fini del calcolo del nr. delle giornate di effettiva presenza, anche le assenze dovute ad astensione obbligatoria per maternità, ricoveri ospedalieri, permessi sindacali, infortuni sul lavoro superiori a 10 giorni consecutivi;
- 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 del Ruolo tecnico-operativo, 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 Euro 85,00 ( ottantacinque ) per gli anni 2008 – 2009 – 2010 - 2011, 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 un premio la cui erogazione è subordinata e correlata al raggiungimento degli obiettivi della quota di premio A negli anni 2008 – 2009 – 2010 - 2011 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 nr. 236mo giorno per il sistema "5+1" e "6+1" o dal nr. 228mo giorno per il sistema "6+1 +1" e fino rispettivamente al 246mo giorno ed al 238mo giorno, verrà corrisposto, in aggiunta alla quota A, una ulteriore quota di premio di importo:

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

LORDO pari ad Euro 4,00 ( quattro ) giornaliero.

- a partire dal nr. 247mo giorno per il sistema "5+1" e "6+1" odal nr. 239mo giorno per il sistema "6+1+1" l'importo LORDO giornaliero sarà pari ad Euro 12,00 ( dodici ).

- a partire dal nr. 256mo giorno per il sistema "5+1" e "6+1" o dal nr. 248mo giorno per il sistema "6+1 +1" l'importo LORDO giornaliero sarà pari ad Euro 20,00 ( venti ).

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 a tempo determinato.

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. 3 – Ad personam

I trattamenti economici più favorevoli aziendali in atto, ove esistenti, continueranno ad essere erogati in favore del personale in forza alla data di stipula del presente contratto, quali trattamenti ad personam, riassorbibili da eventuali trattamenti previsti allo stesso od analogo titolo dalla contrattazione collettiva.

### Art. 4 – Normali località di lavoro

Le parti convengono sulla opportunità di definire convenzionalmente le normali località di lavoro di cui agli artt. 99 e 100 del CCNL del settore, mediante intese a livello aziendale.

### Art. 5 – Congedi parentali

Le parti concordano che al genitore, durante i primi tre anni di vita del figlio, verranno concessi, permessi per un massimo di quattro giorni annui retribuiti al 100% della normale retribuzione, in caso di malattia di quest'ultimo attestata da certificato medico specialistico del Servizio Sanitario Nazionale.

### Art. 6 – Pari opportunità

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

*(Handwritten signatures and initials)*

Roberto Seno  
 [Signature]  
 [Signature]  
 [Signature]  
 [Signature]  
 [Signature]  
 [Signature]  
 [Signature]

**Art. 7 - Patente di guida**

Per i vigili cui venga sospesa o ritirata la patente di guida per fatti avvenuti durante il servizio, gli Istituti valuteranno la possibilità dei loro mantenimento in servizio, con assegnazione di mansioni eventualmente compatibili, considerate le circostanze che hanno determinato il provvedimento di sospensione o revoca.

**Art. 8 - Cambio di appalto**

Le parti si impegnano ad attivare iniziative di confronto con il Prefetto, il Questore, gli Enti Locali, affinché nei bandi di gara sia richiesta l'applicazione e il rispetto rigoroso dei CCNL di categoria e dell'integrativo provinciale.

**Art. 9 - 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, 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. 10 - Acquisto arma**

Gli Istituti forniranno ai nuovi assunti che abbiano superato il periodo di prova, su richiesta degli stessi, un importo corrispondente al costo di mercato di una pistola Beretta cal. 9 X 21.

Gli interessati restituiranno la predetta somma mediante trattenute mensili di eguale importo per 36 mesi.

**Art. 11 - Vestiario ed equipaggiamento**

Le parti concordano, nel rispetto delle normative di legge in vigore, che all'atto dell'assunzione ad ogni GPG venga assegnato in uso il vestiario come da allegato per ogni singolo Istituto, nella sua interezza, al superamento del periodo di prova.

Per ragioni di comprovata necessità, in relazione alla effettiva usura, la sostituzione dei capi di vestiario, dovrà essere effettuata dall'Istituto, senza tener conto dei limiti concordati.

Gli Istituti di vigilanza, unitamente alle R.S.U/R.S.A. firmatarie del presente accordo,

A collection of handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains several signatures, including one that appears to be 'Roberto Ferrero'. The bottom row contains more signatures, some of which are more stylized and overlapping. The signatures are spread across the width of the page, with some extending towards the right margin.

potranno definire qualità, quantità e modalità di vestiario alternative a quanto previsto dal presente articolo.

#### Art. 12 - Esercitazioni al tiro a segno

1 costi per le esercitazioni obbligatorie di tiro a segno, saranno a carico degli Istituti che corrisponderanno a ciascun interessato una retribuzione forfetaria corrispondente ad n. 1 ora di normale retribuzione per ciascuna esercitazione, cui il vigile ha l'obbligo di partecipare.

#### Art. 13 — Ticket

Con effetto dal 01.05.2008 a tutto il personale del ruolo tecnico/operativo verrà fornito per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro un buono pasto del valore di Euro 4,69 L'importo del buono pasto verrà elevato con decorrenza 1 gennaio 2009 ad Euro 5,29.

Il valore del ticket 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. Negli Istituti in cui siano in atto al detto titolo trattamenti di maggior valore, i trattamenti stessi saranno mantenuti inalterati per il personale in servizio la data di stipula del presente accordo.

#### Art. 14 – Pause

Fermo restando quanto stabilito dall'art. 74 del C.C.N.L. in merito alle pause di 10 minuti retribuiti, di cui all'art. 17 comma 1 – 4 del D.lgs n. 66/2003, si conviene che per il personale operante nei servizi di piantonamento fisso, servizi di zona/pattuglia e nelle centrali operative nonché nei reparti contazione, fruirà la suddetta pausa, senza alcuna formalità, nel rispetto delle esigenze di servizio. I lavoratori addetti al trasporto valori, effettueranno la pausa giornaliera con modalità tali da garantire la sicurezza dei carichi e dello stesso equipaggio. Qualora per specifiche e particolari esigenze la pausa in questione non si sia potuta effettuare, i medesimi lavoratori saranno tenuti a comunicare per iscritto, al termine del servizio appena concluso, tale impossibilità e le relative ragioni alla centrale operativa che ne prenderà nota rilasciando copia firmata per ricevuta, per procedere, previa verifica, al recupero secondo quanto previsto dal C.C.N.L. all'art. 74, fatte salve diverse modalità in essere a livello aziendale.

#### Art. 15 – Banca ore

In conformità a quanto previsto dall'art.81 del C.C.N.L., le parti concordano che, con decorrenza e l'applicazione dello stesso, possono essere richieste prestazioni

*[Handwritten signatures and initials]*

ulteriori di cui all'art. 79 nel limite di 2 ore per ogni giornata di lavoro effettivamente prestata, da cumularsi in un monte ore calcolato su base annua.  
L'utilizzo di tale istituto contrattuale costituirà oggetto di verifica tra le Direzioni Aziendali le R.S.U./R.S.A. e/o le OO.SS. Provinciali firmatarie del presente accordo.

**Art. 16 – Riposo Giornaliero**

Fermo restando quanto previsto all'art. 72 del C.C.N.L., le parti convengono che in ogni caso il lavoratore dovrà fruire di un riposo giornaliero non inferiore alle 8 ore continuative.

Il presente contratto avrà decorrenza dal 18.04.2008 e scadrà il 31.12.2011, fatte salve le diverse decorrenze stabilite per singoli Istituti.  
Esso si intenderà rinnovato di anno in anno qualora non sia disdetto da una delle parti a mezzo di lettera raccomandata almeno mesi tre prima della scadenza

Letto, firmato e sottoscritto

*[Handwritten signatures on the left side of the page]*

[Signature 1]  
 [Signature 2]  
 [Signature 3]  
 [Signature 4]  
 [Signature 5]  
 [Signature 6]  
 [Signature 7]  
 [Signature 8]

*[Handwritten signatures on the right side of the page]*

[Signature 9]  
 [Signature 10]  
 [Signature 11]  
 [Signature 12]



UNINDUSTRIA Rovigo

AREA POLITICHE DEL LAVORO

Rovigo, 12 maggio 2008

12 MAG. 2008

Prot. n. 738

SPETT.LE DIREZIONE PROVINCIALE  
DEL LAVORO  
Servizio Politiche del LavoroROVIGO

**Art. 1, commi 67-68-69 Legge n. 247/2007 - Art. 3, comma 2 Legge 29 luglio 1996, n. 402 - Deposito Contratto Integrativo Provinciale di lavoro per i dipendenti da ISTITUTI DI VIGILANZA del 18.04.2008**

Ai fini del particolare regime contributivo delle erogazioni economiche previste dalla contrattazione di secondo livello - sulla scorta di quanto stabilito dal Protocollo 23 luglio 1993 recepito all'art. 2 della Legge n. 135/1997 - trasmettiamo per il deposito n. 1 originale del Contratto Integrativo Provinciale di Lavoro stipulato in data 18.04.2008 da:  
**ASSVIGILANZA**

Istituto di Vigilanza "Rovigo Controlli"

Istituto di Vigilanza "CIVIS Spa"

Istituto di Vigilanza "SICURGLOBAL Vigilanza Srl

unitamente alle Organizzazioni Sindacali provinciali di categoria.

Distinti saluti.

IL RESPONSABILE  
AREA POLITICHE DEL LAVORO  
- Leonardo Beccati -

Segreteria: Anna Maria Rizzieri - Tel. 0425/202219

Associazione Industriali della Provincia di Rovigo  
45100 Rovigo Via A. Casalini, 1  
Tel 0425 2021 Fax 0425 28522

ASS. INDUSTRIALI - ROVIGO

Data 22/05/2008Protocollo n. 824

*Ministero del Lavoro, della Salute  
e delle Politiche Sociali*  
**Direzione Provinciale del Lavoro**  
**Via D. Piva, 25 - 45100 ROVIGO**  
**Tel. 0425/361516 - Fax 361517**  
**e-mail: DPL-Rovigo@lavoro.gov.it**  
UNITA' CONFLITTI DI LAVORO

**Rovigo, 19 MAG. 2008**

All'UNINDUSTRIA ROVIGO  
Via A. Casalini, 1 - ROVIGO

All'ASSVIGILANZA  
per il tramite dell'UNINDUSTRIA DI ROVIGO

All'Istituto di vigilanza ROVIGO CONTROLLI  
per il tramite dell'UNINDUSTRIA DI ROVIGO

All'Istituto di vigilanza CIVIS S.p.A.  
per il tramite dell'UNINDUSTRIA DI ROVIGO

All'Istituto di vigilanza SICURGLOBAL  
VIGILANZA S.r.l.  
per il tramite dell'UNINDUSTRIA DI ROVIGO

ALL'INPS DI ROVIGO

ALL'INAIL DI ROVIGO

Prot. n. MA34

**Oggetto:** Deposito «contratto integrativo provinciale di lavoro per i dipendenti da Istituti di vigilanza» del 18/04/2008.

Codesta Associazione, con lettera prot. n. 738 del 12.05.2008, provvedeva al deposito, ai sensi del [si riporta testualmente:] «Art. 1, commi 67-68-69 Legge 247/2007 - Art. 3, comma 2 Legge 29 luglio 1996, n. 402» del contratto indicato in oggetto.

Corre l'obbligo per lo scrivente ufficio informare che, a seguito dell'entrata in vigore della legge 24 dicembre 2007 n. 247, l'I.N.P.S con messaggio 28 gennaio 2008, n. 2085 ha reso noto che [si riporta testualmente]:

«L'art. 1, comma 67 della legge 24 dicembre 2007, n. 247, dispone - con effetto dal 1° gennaio 2008 - l'abrogazione dell'articolo 2 del decreto-legge 25 marzo 1997, n. 67, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 maggio 1997, n. 135 (regime contributivo delle erogazioni previste dai contratti di secondo livello).

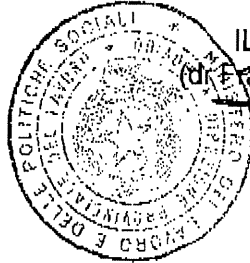
La stessa norma dispone altresì, al comma 69, l'abrogazione della disposizione dei cui all'articolo 27, comma 4, lett. e) del testo unico di cui al D.P.R. 30 maggio 1955, n. 797. Quest'ultima costituisce, come noto, la previsione di riferimento in tema di retribuzione imponibile ai fini previdenziali, a sua volta, sostituita dall'art. 12 della legge n. 153/1969, a sua volta ancora modificato dal decreto legislativo 2 settembre 1997, n. 314. Il testo del citato articolo 12, quale risultante da tale ultima modifica, prevedeva appunto al comma 4, lett. e), una apposita voce di esclusione dalla base imponibile ai fini previdenziali proprio con riferimento alle erogazioni stabilite dai contratti di secondo livello. Tale apposita voce di esclusione deve intendersi ora abrogata, in coerenza con la disposta abrogazione dell'art. 2 della legge n. 135/1997 ed in applicazione della particolare tecnica legislativa di modifica utilizzata.



**Ne consegue che, a decorrere dal 1° gennaio 2008, non trova più applicazione la specifica esclusione della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, assistenziali e pensionistici delle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali, ovvero di secondo livello, A partire dalla stessa data, sulle predette erogazioni, è dovuta l'ordinaria contribuzione"**

Lo stesso messaggio INPS ricorda poi che la disciplina sperimentale introdotta dal comma 67, art. 1, L. 247/2007, rimanda a decreto ministeriale da emanarsi.

MLF



IL DIRETTORE

(dr. Francesco Bortolan)