

In data 30.10.03 tra gli Istituti di Vigilanza della Provincia di Rimini: “CIVIS AUGUSTUS s.r.l.”, “COOPSERVICE-SERVIZI DI FIDUCIA S.c.r.l”, “LA FEDELISSIMA-Coop. di Vigilanza S.c.a.r.l.”, rappresentati dai Sigg.: Arturo Menghi Sartorio, Margherita Dolci, Pier Paolo Ferrari, Davide Sgarzi e Coppola Vincenzo

da una parte

e le Federazioni Sindacali FILCAMS/CGIL, FISASCAR/CISL, UILTuCS/UIL, rappresentate dai Sigg.: Gianfranco Mancini, Alberto Bizzocchi, Gilberta Massari, unitamente alle RSU

si è stipulato

il presente contratto integrativo provinciale per i dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata operanti sulla Provincia di Rimini

ART. 1 – DIRITTI D’ INFORMAZIONE

- Le parti si incontreranno in sede provinciale almeno una volta all’anno o quando se ne ravvisi la necessità, per confrontarsi in merito a quanto previsto dal CCNL in materia di diritti di informazione a livello territoriale.
- Le parti si incontreranno in sede aziendale almeno una volta all’anno o quando se ne ravvisi la necessità per confrontarsi in ordine a problemi di organizzazione del lavoro, classificazione del personale, occupazione, orario di lavoro e prestazioni straordinarie, variazione dei servizi che comportino modifiche all’organizzazione del lavoro ed agli organici, innovazioni tecnologiche e per esaminare i problemi e le soluzioni legati alla sicurezza tecnico – operativa.

ART. 2 – FORMAZIONE PROFESSIONALE

A – Qualora una delle parti ne ravvisi la necessità all’interno di ogni singolo Istituto verranno concordati corsi specifici retribuiti, mirati alle guardie interessate, su variazioni di servizi, sugli strumenti di lavoro, sulla sicurezza e l’organizzazione del servizio, compresi gli adempimenti della legge 626. Tali corsi saranno obbligatori per i dipendenti interessati ed eventuali assenze dovranno essere giustificate. Si precisa che le ore di frequenza saranno retribuite con la tariffa ordinaria.

B – Tiro assegno nazionale. Sono a carico dell’Istituto le spese per le munizioni e per il trasporto, purché effettuato con mezzi della Ditta, nei limiti delle prescrizioni del Questore e del Regolamento dell’Istituto.

È fatto obbligo alle guardie di osservare in ogni caso le relative norme di sicurezza utilizzando sempre i dispositivi di protezione individuale (cuffie, occhiali, ecc.).

Il vigile non avrà l’obbligo di partecipare alle esercitazioni al T.S.N. se coincidenti con il giorno di riposo, ferie o altro permesso autorizzato.

ART. 3 – SERVIZI

A – L’ordine di servizio, di durata almeno settimanale (dal sabato al venerdì) verrà messo a disposizione delle guardie in forma scritta con anticipo di norma di 24.00 ore. Gli ordini di servizio saranno disponibili presso il Corpo di Guardia a partire dalle ore 12.00 del venerdì. I vigili, che non potessero recarsi al Corpo di Guardia, potranno chiedere l’ordine di servizio settimanale telefonicamente. In caso di imprevedibile necessità di ordine contingente anche l’Istituto potrà comunicare eventuali variazioni di servizio a mezzo telefono, facendo seguire appena possibile,

entro le 24 ore successive, la conferma scritta. In caso di contestazione farà fede la copia depositata presso l'Istituto.

B – Gli Istituti metteranno a disposizione dei dipendenti i veicoli necessari all'espletamento del servizio di zona notturna e diurna, pronto intervento su allarmi, scorta e trasporto valori e verificheranno preventivamente e periodicamente l'idoneità e la funzionalità degli stessi. I dipendenti saranno tenuti a segnalare tempestivamente guasti ed inefficienze dei mezzi loro assegnati utilizzando la modulistica in dotazione.

C – Le guardie adibite a servizi di piantonamento devono essere informate sulla natura dell'obiettivo da vigilare ed essere dotate degli strumenti tecnici necessari al servizio ed in particolare di radio-ricetrasmittenti funzionanti. Per quei servizi dove non fosse possibile l'utilizzo delle radio verranno individuati sistemi alternativi per salvaguardare la sicurezza del personale. Durante i servizi di piantonamento antirapina sarà obbligatorio l'utilizzo costante del giubbotto antiproiettile.

D – Le guardie devono essere adibite al servizio di zona, avendo la preventiva conoscenza degli obiettivi loro assegnati, munite di veicolo radio-collegato e avendo la disponibilità di giubbotti antiproiettile da utilizzarsi obbligatoriamente in caso di intervento su tele-allarme, con le modalità previste dalle prescrizioni del Questore e dal Regolamento dell'Istituto e in caso di anomalia intervenire solo al sopraggiungere dei rinforzi.

E – Nessun lavoratore potrà essere chiamato a prestare servizio per un turno ordinario se preventivamente non ha goduto un riposo di almeno 9 ore consecutive dalla fine del precedente turno ordinario.

La durata del nastro orario del turno ordinario giornaliero non può superare le dieci ore, fatto salvo talune situazioni da definirsi a livello aziendale tra le parti.

Si precisa che per turno ordinario si intende la prestazione dell'orario contrattuale con esclusione di eventuali prestazioni di banca ore o straordinario.

ART. 4 – SANZIONI DISCIPLINARI

Per quanto riguarda l'obbligo di indossare il giubbotto antiproiettile previsto ai punti C) e D) dell'articolo precedente, dalle prescrizioni del Questore e dal Regolamento dell'Istituto la mancata ottemperanza a tale obbligo sarà sanzionabile con la seguente gradualità:

A – alla prima inosservanza: rimprovero scritto con diffida;

B - alla seconda inosservanza: multa di numero 2 ore di retribuzione;

C – alla terza inosservanza: sospensione dal servizio e dalla retribuzione per numero 1 giorno;

D – ulteriori inosservanze costituiranno motivo di interruzione del rapporto di lavoro per giusta causa.

Non si terrà conto, ai fini dell'applicazione delle suddette sanzioni, delle inosservanze avvenute oltre due anni prima, come previsto dall' art. 7, ultimo comma della legge nr. 300/1970.

ART. 5 – ORARIO DI LAVORO

A – rispetto a nuove esigenze dell’utenza, le parti si incontreranno, a livello aziendale, in tempi utili per definire orari e turni, in modo da conciliare le stesse con quanto previsto in materia dal CCNL e da eventuali deroghe esistenti nei singoli Istituti.

B - straordinario. Verificata la disponibilità dei lavoratori in riferimento alle esigenze aziendali, le prestazioni straordinarie saranno effettuate a norma di quanto previsto dal CCNL e dalle leggi vigenti.

ART. 6 – TESTIMONIANZE

Ai lavoratori chiamati a testimoniare davanti all’Autorità giudiziaria per fatti inerenti al servizio, gli Istituti concederanno permessi retribuiti, se la testimonianza è prevista in orario di lavoro, se la testimonianza è fuori dell’orario di lavoro il pagamento, delle ore necessarie all’espletamento dell’obbligo richiesto con tariffa ordinaria di cui all’Art. 98 del vigente CCNL.

ART. 7 – TICKET MENSA

Le parti stabiliscono che dal 1° novembre 2003 sarà erogato ai lavoratori un ticket mensa, per ogni giornata di effettiva presenza, dell’importo di Euro 3.50.

Resta inteso che tale Ticket mensa sostituisce ed annulla l’indennità di mensa di L. 2500 giornaliera fissate all’art.7.2 del CIP 22.12.93

ART. 8 – EQUIPAGGIAMENTO E DIVISA

La materia sarà demandata ad accordi aziendali che terranno conto delle diverse soluzioni presenti nei singoli Istituti.

ART. 9 – SALARIO VARIABILE

Con riferimento al punto K dell’art. 10 del CCNL siglato in data 08/01/2002 e con esplicito richiamo al protocollo 23/07/1993, le parti convengono di istituire un premio annuale lordo totalmente variabile correlato a livelli di produttività ed efficienza conseguiti nella prestazione lavorativa dei dipendenti.

Le parti avendo pertanto individuato nell’elevato turn-over, nella difficile organizzazione delle prestazioni per la non programmabilità della presenza dei lavoratori e nella caratteristica di forte stagionalità della richiesta di servizi alcuni dei punti di criticità nella gestione del personale per tutti gli Istituti presenti sul territorio, convengono sulla necessità di realizzare uno strumento che si ponga l’obiettivo di fidelizzare i dipendenti incentivando la partecipazione al miglioramento dell’efficienza aziendale e collegando una parte della retribuzione alla quantità della prestazione singolarmente effettuata dai lavoratori ed al loro periodo di permanenza in azienda.

Viene quindi istituito un salario variabile che tenga conto del recupero di produttività realizzata dai dipendenti degli Istituti.

Gli obiettivi da raggiungere saranno:

1. il raggiungimento di una produttività individuale in termini di ore di lavoro annue pari a 2000. (si precisa che saranno considerate ore di prestazione anche i periodi di infortunio determinatisi durante il servizio per conflitti armati o aggressioni avvenuti durante il servizio e le ore di permesso sindacale, rapportati ad un turno di lavoro ordinario).
2. Il verificarsi di assenze per malattie, gravidanze, infortuni (con esclusione di quelli determinatisi per conflitti armati o aggressioni avvenuti durante il servizio), nei periodi dal 1° giugno al 30 settembre e dal 1° dicembre al 31 gennaio.

QUANTIFICAZIONE DEL PREMIO GLOBALE

Obiettivo 1

- a) al raggiungimento di una prestazione annua di 2000 ore verrà messo a disposizione del lavoratore un premio pari a Euro 225;
- b) Al raggiungimento di una prestazione annua di 2250 ore verrà messo a disposizione del lavoratore un premio pario a Euro 300;
- c) Al raggiungimento di una prestazione annua di 1800 ore verrà messo a disposizione del lavoratore un premio pari a Euro 100;
- d) In caso di una prestazione annua inferiore a 1800 ore non sarà erogato alcun premio.

Obiettivo 2

- a) al verificarsi di quanto previsto al punto 2 nel periodo estivo verrà messo a disposizione del lavoratore un premio di Euro 150;
- b) al verificarsi di quanto previsto al punto 2 nel periodo invernale verrà messo a disposizione del lavoratore un premio di Euro 100;

MODALITA' DI EROGAZIONE

Il premio di cui al punto 1 verrà erogato con la retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo a quello di valutazione a tutto il personale ancora in forza che abbia lavorato per un periodo non inferiore a quattro mesi. In caso di lavoro ridotto nel corso dell'anno il premio verrà parametrato con questo calcolo: ore di lavoro effettuate nei mesi di prestazione intera/mesi di prestazione intera X 12 = importo annuo di riferimento /12 X mesi di lavoro effettuato. Si precisa che le frazioni di mese superiori a 15gg. di calendario saranno considerate come mese intero.

Il premio di cui al punto 2 a) verrà erogato con la mensilità del mese di settembre dello stesso anno a tutto il personale in forza, sia a quello assunto a tempo indeterminato che a quello a tempo determinato, purché abbia rispettato i termini del contratto stipulato.

Il premio di cui al punto 2 b) verrà erogato con le modalità di quello estivo con la mensilità di marzo insieme al premio di cui al punto 1.

Qualora la prestazione individuale di lavoro per i premi di cui al punto 2 comprenda solo una parte dei periodi in esame, l'erogazione verrà per rateo, considerando come mese intero le frazioni superiori ai 15 giorni di calendario.

DICHIARAZIONE A VERBALE: Avendo raggiunto gli obiettivi predeterminati si specifica che per il 2003 il premio di cui al punto 2 a) verrà erogato con la mensilità del mese di novembre, con le modalità previste.

ART. 10 – DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto, che ha efficacia per tutti gli Istituti di Vigilanza operanti nella provincia di Rimini e sostituisce ogni analogo precedente accordo, fatte salve le condizioni economiche di miglior favore in essere riportate in apposito allegato, decorre dal 01/05/03 e cesserà al 30/04/07 conservando la propria efficacia fino alla stipula di un nuovo contratto.

Nel rispetto delle norme il presente CIP verrà depositato presso gli Enti preposti.

Letto, approvato e sottoscritto
Rimini, li 30 ottobre 2003