

FEDERVIGILANZA

UNIV

CONFCOMMERCIO

Gli Istituti:

Le Segreterie Provinciali delle OO.SS.

FILCAMS CGIL FISASCAT-CISL UILTuCS-UIL

PREMESSA

Le parti, nel definire il presente accordo, hanno inteso 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 qualificativi 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.

SI E' STIPULATO

il seguente Contratto integrativo provinciale di Lavoro da valere per tutti i Dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata operanti nella città e provincia di Udine

TITOLO 1

VALIDITÀ' 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 Udine, per i dipendenti di tutti gli istituti di vigilanza , in qualunque forma costituiti che svolgono tutte le attività di cui agli artt. 1 e 64 del vigente CCNL per conto terzi a norma del testo unico delle leggi di pubblica sicurezza.

Art. 2

Il presente Contratto integrativo provinciale disciplina, in maniera unitaria, il rapporto per tutto il territorio della città e Provincia di Udine 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 previsto, dal presente contratto, valgono le disposizioni di legge vigenti in materia e quelle previste dal C.C.N.L. del settore.

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 d'informazione, gli Istituti forniranno alle strutture sindacali provinciali firmatarie del presente Contratto, congiuntamente alle R.S.U. e R.S.A., semestralmente, informazioni con particolare riferimento a:

- a. aspetti generali d'ordine strutturale ed istituzionale;
- b. prospettive di sviluppo anche in relazione all'istituzione di nuovi tipi di servizi a seguito di modificazioni tecnologiche ed alle eventuali implicazioni occupazionali;
- c. iniziative di aggiornamento della professionalità;
- d. ai dati relativi al Turn Over ed all'andamento occupazionale generale, articolato per settore di attività (zona, banche, tele allarmi, ecc...);
- e. dati relativi ai lavoratori occupati nelle località - relativi trasferimenti - avvicinamenti.
- f. verifica sull'applicazione del presente accordo.
- g. 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 dei singoli istituti.

h. A tale scopo, su richiesta delle Segreterie provinciali di FILCAMS CGIL - FISASCAT CISL - UILTUCS UIL le parti si incontreranno entro la fine di Settembre di ogni anno, l'incontro dovrà avvenire entro e non oltre quindici giorni dal ricevimento della richiesta d'incontro.

Art. 4 Ente Bilaterale Regionale Friuli Venezia Giulia

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 FRIULI VENEZIA GIULIA, del settore.

Nel caso in cui entro il 31.12.02 l'ente Bilaterale Regionale non dovesse essere costituito le parti concordano di incontrarsi per verificare l'opportunità di istituire l'Ente Bilaterale della provincia di Udine.

Gli scopi dell'Ente Bilaterale sono quelli previsti dal CCNL, 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 Udine.

In questo contesto gli Istituti di Vigilanza comunicheranno all'Ente Bilaterale eventuali assunzioni in C.F.L.-, apprendistato, part - time e tempo determinato.

- Attuare le intese sull'assistenza sanitaria integrativa a carattere regionale, come previsto dagli art. 12, 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 Ente Bilaterale 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 _____ verrà commissionato, a spese degli istituti di vigilanza, alle Associazioni ed alle OO.SS firmatarie del presente accordo uno studio di analisi per verificare i fabbisogni ed i percorsi formativi definendo un opportuno protocollo d'intesa.

b. I corsi di formazione saranno finalizzati all'acquisizione di professionalità elevate, professionalità intermedie, professionalità atte ad agevolare l'inserimento -

aggiornamento professionale, conoscenza del C.C.N.L., del presente accordo e D.Lgs. 626/94.

c. Alle aspiranti G.P.G. verranno consegnati, a cura degli Istituti, moduli formativi, predisposti dalla Commissione Paritetica 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 e 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 35 ore di servizio svolte in affiancamento operativo con G.P.G. esperte, entro i primi sei mesi di attività, verranno impartite delle ore di addestramento teorico secondo il percorso predisposto dalla Commissione di cui al precedente punto a).

Qualora l'assunzione si riferisca a un lavoratore che abbia effettuato l'addestramento come sopra precisato presso altro Istituto di vigilanza negli ultimi 12 mesi, 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 e formazione continua

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

Ogni quattro mesi ciascuna guardia giurata effettua esercitazioni di tiro con l'arma in dotazione.

Per ciascuna guardia giurata è istituito un libretto di tiro dal quale risulti la data di effettuazione delle esercitazioni, il numero dei colpi esplosi (almeno 50 in ogni esercitazione) 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, mentre le esercitazioni di tiro, i cui costi saranno a carico degli Istituti, verranno forfettariamente retribuite in misura corrispondente a 2 ore di normale retribuzione per ogni esercitazione, gli Istituti provvederanno alla prenotazione del poligono di tiro. I lavoratori avranno l'obbligo a parteciparvi.

Art. 6 bis Rinnovo del decreto/porto d'arma

Gli Istituti riconosceranno un giorno di permesso retribuito aggiuntivo finalizzato al disbrigo delle pratiche relative al rinnovo del decreto/porto d'arma.

TITOLO IV

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 7 Turni giornalieri

Gli Istituti di Vigilanza programmeranno i turni di lavoro, in modo da consentire il godimento dei riposi contrattuali e di legge, dando comunicazione ai lavoratori di tali turni ed orari settimanalmente e comunque con congruo anticipo ed in modo da non mettere l'Istituto in difficoltà in relazione alle esigenze di sicurezza nel rispetto delle Leggi. Tali turni ed orari potranno essere eventualmente modificati per sopravvenute esigenze di servizio che a puro titolo esemplificativo si indicano:

assenze improvvise dei lavoratori, nuovi servizi e richieste di sostituzione da parte dell'utente.

I turni giornalieri del normale orario di lavoro di norma non potranno essere spezzati in più di due turni e dovranno essere svolti nell'arco massimo di dieci ore salvo motivate esigenze di servizio.

Nell'impossibilità di completare l'intero orario di lavoro giornaliero sia per esigenze aziendali che del lavoratore, nessuna decurtazione salariale sarà effettuata al lavoratore, ma si dovrà procedere a recuperare le ore di lavoro al massimo entro il mese, in altri giorni, ad esclusione dei giorni di riposo, permessi retribuiti e ferie, senza che per le ore così recuperate scattino le maggiorazioni previste per lo straordinario.

Art. 8 Orario di lavoro e sistema di applicazione

Fermo restando quanto previsto dal vigente C.C.N.L., tenuto conto che presso gli Istituti di Vigilanza attualmente operanti nella provincia di Udine, l'orario di lavoro applicato non è uniforme per il personale del ruolo tecnico operativo, gli Istituti di Vigilanza potranno richiedere che la prestazione lavorativa si espleti, previo confronto a livello aziendale con le R.S.U. ed in mancanza di rappresentanze aziendali con le OO.SS. firmatari del C.I.P., finalizzato al raggiungimento di intese relative alle scelte del sistema in riferimento alle diverse tipologie di servizio che a titolo indicativo si esemplifica nei seguenti sistemi:

- a) come previsto dall'art. 65 (sistema 5+1) del vigente C.C.N.L.;
- b) come previsto dall'art. 66 (sistema 6+1+1) del vigente C.C.N.L.

c) nelle in cui è applicato quanto al punto a), si potrà istituire un sistema che preveda un giorno di permesso abbinato al giorno di riposo al fine di realizzare due giorni di riposo consecutivi.

Le parti convengono chetale sistema, non modificando l'orario di lavoro giornaliero, settimanale ed annuale, potrà garantire i due giorni di riposo consecutivi per un massimo di venti settimane e cioè per un numero pari ai giorni di permesso (20) a tal fine utilizzabili.

d) Per i servizi di cinque giorni la settimana, dal lunedì al venerdì, il sistema di cui sopra risulta inadeguato.

In sostituzione del sistema 5+1 (cinque giorni di lavoro ed uno di riposo) parte del personale godrà il giorno di riposo nelle giornate di sabato o di domenica; l'alternanza avverrà mensilmente e per 9 volte all'anno i riposi saranno goduti consecutivamente in entrambe le giornate, cioè sia il sabato che la domenica.

d) L'orario di lavoro relativo al servizio notturno di zona stradale è di 6 ore e 30 minuti, riferito alla tipologia di cui alla lettera a).

TITOLO V

TUTELE E GARANZIE

Art. 9 Disposizioni

Per ogni servizio che espletano, le Guardie Particolari Giurate ricevono dall'Istituto di Vigilanza le relative disposizioni scritte di carattere generico e specifico.

L'Istituto si assicura che i propri dipendenti siano perfettamente a conoscenza delle norme che regolano il servizio, anche alla luce delle nuove tipologie di servizi richiesti ed acquisiti.

Art. 10 Assicurazione - Polizza Ass. Infortuni

Gli Istituti si impegnano ad elevare gli attuali massimali della polizza assicurativa per il personale del ruolo tecnico operativo, di cui all'art. 113 del C.C.N.L., fino a raggiungere importi non inferiori ad un incremento del 20%; e ciò sia per il caso di morte quanto per il caso di inabilità permanente assoluta, con decorrenza non oltre il

Art. 11 Automezzi

La richiesta di risarcimento al dipendente per danni arrecati per colpa agli automezzi aziendali non potrà essere superiore alla somma omnicomprensiva di € 150,00.

Art. 12 Patente di Guida

Per i vigili ai quali venga sospesa o ritirata la patente di guida gli Istituti creeranno le condizioni per il mantenimento in servizio degli stessi, adibendoli a mansioni eventualmente compatibili.

Sono a carico degli Istituti le polizze di assicurazione contro il rischio di ritiro della patente di guida per fatti accaduti alla G.P.G. durante il servizio con il limite massimo di € 35.00 giornaliera per 180 giorni.

N.B. il tragitto casa lavoro e viceversa è da considerarsi servizio effettivo.

Art. 13 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 Udinese, 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. e dell' integrativo Territoriale del settore.

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

gli Istituti di Vigilanza invieranno, alle segreterie provinciali di FILCAMS CGIL - FISASCAT CISL - UILTUcS UIL, tempestivamente e preventivamente, alla cessazione dell'appalto, comunicazioni relative agli appalti pubblici decaduti;

per quanto attiene agli appalti con soggetti privati, nei limiti della riservatezza, questi seguiranno identica procedura prevista dal presente articolo, punto 1., fatto salvo quanto previsto dall'art. 26 C.C.N.L.;

su richiesta delle Segreterie provinciali FILCAMS - FISASCAT - UILTUcS gli Istituti di Vigilanza incontreranno le OO.SS, entro tre giorni dal ricevimento della richiesta di incontro, per discutere eventuali problematiche che dovessero emergere.

Art. 14 Pari opportunità

Le parti rilevano che la piena applicazione della L. 8 marzo 2000 n. 53, 125/91, raccomandazione CEE e successive modificazioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e coordinamento dei tempi della città, è

subordinato all'emanazione di ulteriori provvedimenti legislativi attuativi che al momento della sottoscrizione del presente accordo non sono stati emanati dal legislatore.

Le parti intendono, visto quanto stabilito dall'art. 28 del C.C.N.L., l'adesione degli Istituti di Vigilanza agli schemi di progetto di formazione, che verranno proposti alle Organizzazioni firmatarie del presente accordo dal costituendo Ente Bilaterale Friuli Venezia Giulia e/o Udine, e le eventuali sperimentazione di nuovi schemi d'orari di lavoro, concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il presente accordo, titolo per la fruizione dei benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 15 Congedi parentali

Quale condizione di miglior favore rispetto a quanto stabilito dalla legge e dal C.C.N.L., al genitore che si astiene dal lavoro durante i primi 3 anni di vita per malattia del bambino, attestata da certificato medico specialistico del S.S.N., verranno concessi permessi per un massimo di 4 giorni annui, retribuiti al 100% della normale retribuzione.

Art. 16 Ferie

Le ferie saranno godute nell'anno di maturazione e non potranno essere divise di massima in più di due periodi, gli Istituti si impegnano a far usufruire a tutte le G.P.G. un periodo di ferie nel periodo compreso tra il 15 giugno ed il 15 settembre.

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.

Sulla scorta di dette indicazioni, compatibilmente con le esigenze tecniche aziendali, l'Azienda e le R.S.U. / R.S.A. predisporranno il piano di ferie entro il 31.03. di ogni anno, gli Istituti di Vigilanza evidenzieranno nei prospetti paga le ferie maturate, godute e residue, distinte dai permessi previsti dall'art.70.

Art. 17 Assistenza legale e testimonianze a Processi

Gli Istituti garantiscono l'assistenza legale gratuita alle proprie G.P.G. per qualsiasi pendenza inerente a ragioni di servizio. Tale diritto decade in caso di comprovata negligenza di servizio da parte della G.P.G. interessata o per conflitto di interessi.

La G.P.G. chiamata a testimoniare in processi inerenti al servizio prestato (non in conflitto con gli interessi dell'Istituto), è da considerarsi, a tutti gli effetti, in servizio quindi sarà esentato da qualsiasi ulteriore prestazione di lavoro nella giornata stessa e avrà diritto alla normale retribuzione.

TITOLO VI

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 18 Ticket

Con effetto _____ viene soppressa l'indennità di mensa, di cui all'art. 16 del C.I.P. 14/01/98 che, pertanto, con tale data non verrà più erogata.

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

2002	2003	2004	2005
€ 5,16	€ 5,66	€ 6,16	€ 7,00

per ogni giorno di effettiva presenza al lavoro.

Il relativo valore non è da considerarsi utile ai fini della determinazione della paga base di computo di alcun istituto contrattuale e/o legale e dunque neppure del T.F.R..

Gli Istituti che già corrispondevano il Ticket sono tenuti, ove del caso, ad elevare il valore dello stesso unicamente per la parte differenziale tra quanto previsto, alle singole scadenze, dal presente accordo e quanto in meno eventualmente corrisposto. Resta inteso che per il personale in servizio alla data di stipula del presente accordo restano fermi i maggiori valori in atto del ticket quale trattamento di miglior favore ad personam.

PREMIO DI PRODUZIONE

MIGLIORARE IL DISPOSTO DELL ART.15 DEL C.I.P. PRECEDENTE

Art 19 Indennità

Le indennità speciali in atto alla data del 8 maggio 2001 continueranno ad essere erogate a tutto il personale con l'aggiunta degli adeguamenti stabiliti dallo stesso C.C.N.L. e del recupero dell'inflazione reale.

Art. 20 Inquadramento G.P.G.

Fermo restando, nel resto, quanto previsto dall'articolo 29 C.C.N.L. 8/01/02, il vigile, all'atto dell'assunzione, sarà inquadrato nel VI livello ma anche per i primi 12 mesi di servizio percepirà la retribuzione del V livello.

Art. 21 Vestiario ed equipaggiamento

Le parti concordano, nel rigoroso rispetto delle normative di legge in vigore, che all'atto dell'assunzione ad ogni Vigile, viene assegnato il vestiario come da allegato di ogni singolo istituto.

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

Gli Istituti di Vigilanza, unitamente alle R.S.A., R.S.U. firmatari del presente accordo, potranno definire quantità, qualità e modalità di vestiario, alternative a quanto previsto dal presente articolo.

Art. 22 Armamento

Gli Istituti forniranno alle G.P.G., su richiesta delle stesse, un importo corrispondente al costo di mercato di una pistola Beretta 9 x 21.

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

Art. 23 Missione trasferta

In considerazione che l'articolazione prevista nel precedente Contratto integrativo provinciale,, non ha permesso di applicare coerentemente la norma ed in considerazione alle mutate esigenze di servizio intervenute, si richiede un approfondimento della problematica al fine di concretizzare un giusto riconoscimento del disagio derivato dalla missione trasferta onde evitare l'inevitabile ricorso al contenzioso.

Art. 24 Una tantum

Da definire

Art. 25 Premio anzianità/fedeltà

Gli Istituti di Vigilanza riconosceranno alle G.P.G. che hanno raggiunto un'anzianità di servizio pari a 10 anni di servizio un importo pari a € 15.00 per tutte le mensilità.

TITOLO VII

DISTRIBUZIONE CONTRATTO

Art. 22

Le parti concordano altresì che, a cura degli Istituti di Vigilanza, verrà stampato il presente accordo per un numero di copie pari a n° 2000, i cui costi saranno ripartiti tra gli istituti, il 50% delle stesse saranno consegnate alle segreterie provinciali di FILCAMS CGIL - FISASCAT CISL - UILTUcS UIL.

Gli Istituti di Vigilanza consegneranno ad ogni Lavoratore assunto copia del presente contratto integrativo provinciale.

TITOLO VIII

VIGENZA CONTRATTUALE

Art. 23

Il presente C.I.P., stipulato in Udine il _____, salve le diverse decorrenze stabilite, per i singoli istituti, dal testo dei relativi articoli, avrà decorrenza dal _____ e scadrà il _____ sia per la parte normativa sia per la parte retributiva, secondo quanto previsto dall' accordo Interconfederale del 23 Luglio 1993.

Esso si intenderà rinnovato di anno in anno qualora non sia disdetto da una delle parti a mezzo lettera raccomandata, secondo quanto previsto dall'art. 10 del vigente C.C.N.L.

In caso di disdetta le parti si impegnano ad iniziare le trattative di rinnovo del Contratto due mesi prima della scadenza stessa.

Il presente contratto, in caso di disdetta, continuerà ad avere valore finchè non sarà rinnovato.

TITOLO IX

OBBLIGHI

Art. 24 formalità

Le parti s'impegnano a depositare presso la Direzione provinciale del Lavoro, INPS - INAIL il presente contratto integrativo entro trenta giorni dalla sottoscrizione.