

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,	rappresentata dal Dott. Giuseppe Savio
ASSVIGILANZA,	rappresentata dall' Avv. Claudio Moro
UNIV,	rappresentata dal Dott. Ennio Suttini
ANCST-LEGACOOP,	rappresentata dal Dott. Luca Pacitti
A.G.C.I.,	rappresentata dal Dott. Valerio Piazza
CONFCOOPERATIVE	rappresentata dal Dott. Giorgio Baiardi

e

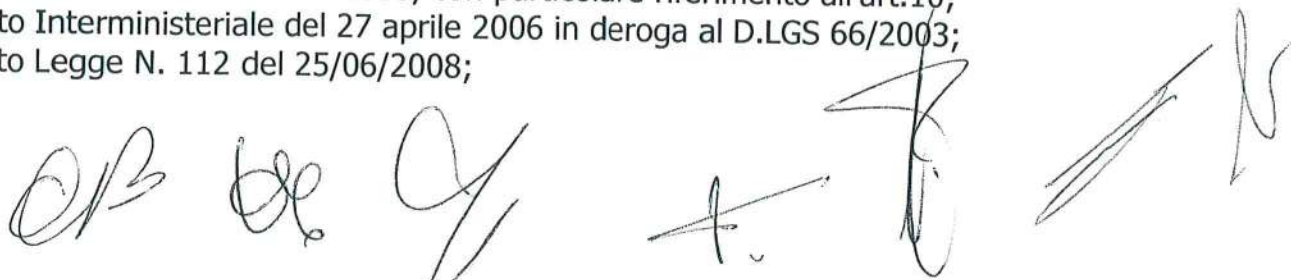
Le Organizzazioni Sindacali:

FISASCAT-CISL,	rappresentata dal Segretario Provinciale Santo Schiappacasse e dal Sig. Flavio Maggiolo
UILTUCS-UIL,	rappresentata dal Segretario Provinciale Fabio Servidei

con la partecipazione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali

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'art.10;
il Decreto Interministeriale del 27 aprile 2006 in deroga al D.LGS 66/2003;
il Decreto Legge N. 112 del 25/06/2008;



premess

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 del D.M. 27/04/2006 in deroga al D.L. 66/2003 e successive modificazioni e/o integrazioni;

Tutto quanto sopra visto preme

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 provincie 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 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 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.

DIRITTI DI INFORMAZIONE. Art. 2

- 1) Fatto salvo il combinato disposto dell'art 14 del CCNL vigente, su richiesta dell'Ente Bilaterale Territoriale da costituirsi a norma del vigente CCNL e di prossima ratifica, gli Istituti della Provincia di Genova, forniranno le seguenti informazioni:
 - Consistenza degli organici
 - Tipologie 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 affidato 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 idoneo 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 R.s.a. o R.s.u. 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, secondo 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 sul 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 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 DELLE ORE. Art. 5

In conformità a quanto previsto dall'art. 81 del vigente CCNL (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 (allegato 2).

TURNAZIONE DI SERVIZIO. ART. 6

In riferimento al Titolo VIII del vigente CCNL, 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 vigente normativa), 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'art. 41 del Decreto Legge N. 112 del 25.06.2008 in ordine all'art. 2 del Decreto Legislativo N. 66 del 08.04.2003 che esclude la Vigilanza Privata dalle categorie di lavoro cui viene applicato il Decreto Legislativo N. 66 del 08.04.2003;

- 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 previsto 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, precezioni, eventi straordinari legati a calamità naturali o connesse a particolari esigenze di sicurezza (es. G8 etc...) in conformità con quanto disposto dal D.L.112/2008.

B) PAUSE

In ragione di quanto disposto dall'art. 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 artt. 72, 74 e 81 del vigente C.C.N.L., stante le intervenute precisazioni di cui al comma 3 dell'art. 41 del decreto legge 112/2008, concordano che, a titolo di risarcimento danni per eventuali inesatte applicazioni di quanto previsto dagli artt. 72 - 74 e 81 del vigente CCNL che abbiano comportato eventuali differenze retributive relativamente al periodo di applicazione del D.Lgs. 66/2003, ora novellato, verrà riconosciuto al personale del ruolo tecnico operativo

A) in forza dal 1 gennaio 2003 al 31 luglio 2008, un importo pari a lordi € 150,00;

B) in forza dal 1 gennaio 2004 al 31 luglio 2008, un importo pari a lordi € 120,00;

C) in forza dal 1 gennaio 2006 al 31 luglio 2008 un importo pari a lordi € 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 da al punto L, articolo 10 del C.C.N.L. vigente per la durata del presente C.I.P. come previsto all'art. 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 fini del calcolo del numero delle giornate di effettiva presenza, sia per il premio collettivo aziendale che per quello individuale nascente dal 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. Conseguentemente, anche il premio individuale non sarà erogato nel caso di assenze individuali superiori 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, concordata:

giorni di assenza	Importo complessivo del premio	
da 0 a 2	Euro	600
3 *	Euro	400 40%
4	Euro	360
5	Euro	320
6	Euro	285
7	Euro	250
8 x	Euro	230 60%
9	Euro	200
10	Euro	190
11	Euro	180 40%
12	Euro	170
13	Euro	160

del

MB

CA

A

360
72

14	Euro	140
15	Euro	130

In caso di rapporti di lavoro cessati o iniziati durante l'anno, il premio sarà liquidato pro-quota per 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).

BUONI 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 a Euro 5,29 .

PREMIO FEDELTA'. Art. 11

Le parti stabiliscono che, a far data dal 01/01/2008, il premio fedeltà, sarà elevato a € 30,00 per i dipendenti che hanno raggiunto il compimento del 21° anno di anzianità, presso il medesimo istituto e di € 40,00 per i dipendenti che ne 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'art. 94 del CCNL, le parti concordano che nel caso il lavoratore oggetto di lutto, debba recarsi per lo stesso in località al di fuori della regione, gli vengano 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.

Dichiarazione a verbale:

Alla luce della nuova normativa in materia T.U.L.P.S. le parti si impegnano sin d'ora nei confronti dell'Autorità Prefettizia abilitata ad esprimere parere obbligatorio in ordine alle estensioni territoriali a richiedere che in tali pareri sia sempre espressa la richiesta di obbligo di applicazione del C.I.P. nelle autorizzazioni estensive di territorio.

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.

Cisl-Fisascat

Uil-Uiltucs

CONFEDERAZIONE: 