

# CONTRATTO INTEGRATIVO di SECONDO LIVELLO PER ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA

## Operanti nella Città e Provincia di Padova

Il giorno 25 del mese di settembre 2008 in Padova

TRA

ASSVIGILANZA (Associazione Nazionale fra gli Istituti di Vigilanza Privata) – rappresentata dall'Avv. Claudio Moro

ASS.I.V. (Associazione Italiana Vigilanza) - rappresentata dal sig. Mario Falcone

E

LE OO. SS.

- FILCAMS CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Commercio Alberghi Mense e Servizi) rappresentata dal sig. Andrea Donegà
- FISASCAT CISL (Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo) rappresentata da sig. Ferruccio Fiorot
- UILTuCS UIL (Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi) rappresentata dalla sig.ra Ivana Veronese e dal sig. Fernando Bernalda;

### PREMESSO CHE

Le parti, nel definire il presente accordo, hanno inteso perseguire una maggiore qualificazione delle relazioni sindacali sia a livello territoriale che aziendale. Ribadiscono dunque, l'impegno a promuovere, per quanto di loro competenza, iniziative idonee a garantire un'ulteriore crescita dei livelli qualitativi 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 di Secondo Livello a valere per gli Istituti operanti nella Provincia di Padova in qualunque forma costituiti.

#### TITOLO I VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE

##### Art. 1

Il presente Contratto Integrativo di Secondo Livello disciplina, in maniera unitaria, il rapporto di lavoro per tutto il territorio della Città e Provincia di Padova, per i dipendenti degli 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.

Per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile che annulla e sostituisce ad ogni effetto, per le materie qui trattate, e fatte salve specifiche condizioni di miglior favore aziendali, le norme di tutti i precedenti contratti integrativi 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. 2 – Diritti di informazione a livello territoriale.

Allo scopo di dare concreta attuazione a quanto previsto dall'art. 9 del vigente C.C.N.L. in materia di informazione, gli Istituti forniranno alle Strutture Sindacali Provinciali firmatarie del presente Contratto, congiuntamente alle R.S.U o 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 nuove tipologie di servizi a seguito di modificazioni tecnologiche ed alle eventuali implicazioni occupazionali;
- c) iniziative di aggiornamento della professionalità;
- d) dati relativi al Turn Over ed all'andamento occupazionale generale, articolato per settore di attività;
- e) verifica sull'applicazione del presente accordo.

### Art. 3 – diritti di informazione a livello aziendale.

Gli Istituti, annualmente forniranno alle OO.SS. Aziendali, firmatarie del presente accordo le informazioni di cui all'art. 14 del vigente C.C.N.L., nonché, informazioni in materia di lavoro straordinario o supplementare.

Gli Istituti su richiesta delle OO.SS. forniranno alle stesse scheda tecnica contenente i seguenti dati:

- Numero dipendenti scomposti per Tempo Pieno e tempo parziale, numero contratti a termini, contratti di apprendistato, numero personale femminile, dati relativi al Turn Over;;
- Al fine di verificare la ricorrenza delle condizioni per l'erogazione del premio di risultato di cui all'art. Tasso di assenteismo per malattie, infortunio, congedi etc.

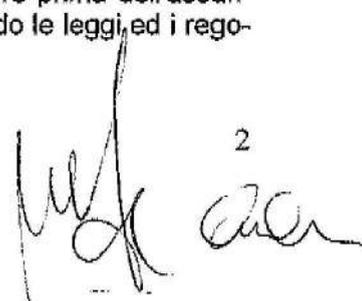
## TITOLO III

### Art. 4 – Formazione e aggiornamento professionale.

Le parti si impegnano ad attuare un programma di formazione e di aggiornamento delle Guardia Particolari Giurate secondo lo schema di seguito indicato:

#### • Formazione

- a) Entro il 30 giugno di DEL 2009, l'Ente Bilaterale Regionale Veneto, predisporrà i moduli formativi ed i questionari di cui ai successivi punti;
- b) I corsi di formazione saranno finalizzati all'acquisizione di nozioni e di professionalità atte ad agevolare l'inserimento e l'aggiornamento professionale del personale del ruolo tecnico-operativo.
- c) Alle aspiranti G.P.G., verranno consegnati, a cura degli Istituti, i moduli formativi predisposti dall'Ente, 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 aspiranti 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 dall'Ente.

Qualora l'assunzione si riferisca ad un lavoratore che abbia effettuato l'addestramento, come sopra precisato, presso un altro Istituto di Vigilanza nei 12 mesi precedenti, 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 carico degli Istituti.

• **Aggiornamento professionale**

A cura dell'Istituto, le G.P.G. sono informate, mediante conferenze o moduli formativi predisposti dall'Ente Bilaterale, dell'eventuale sopravvenienza di norme abrogative e/o sostitutive di precedenti disposizioni.

Ciascuna G.P.G. effettuerà numero 4 esercitazioni all'anno di tiro con l'arma in dotazione, ivi compresa quella relativa al rinnovo del porto d'arma.

Per ciascuna G.P.G. è istituito un libretto di tiro ove viene annotata ogni esercitazione svolta.

Per ciascuna esercitazione, prescritta dalla vigente normativa, verrà corrisposta una indennità forfetaria pari ad 1 ora (uno) della retribuzione normale di cui all'art. 105 del C.C.N.L.

Sono fatte salve condizioni di miglior favore aziendali in essere.

#### **TITOLO IV**

#### **TUTELE E GARANZIE**

##### **Art. 5 – Disposizioni**

Per ogni servizio che espletano le G.P.G. ricevono dall'Istituto di Vigilanza le relative disposizioni di servizio.

L'Istituto deve assicurarsi che i propri dipendenti siano a conoscenza delle norme che regolano il servizio.

##### **Art. 6– Patente di guida**

Fermo restando l'applicazione dell'art. 7 della Legge 300/70, si applicherà quanto previsto dall'art. 103 del C.C.N.L.

Gli Istituti, ai lavoratori ai quali venga sospesa la patente di guida per infrazioni commesse durante e per ragioni di servizio, corrisponderanno un contributo spese quantificato nel massimo di € 300,00 per spese connesse a corsi di recupero patente.

##### **Art. 7 – Assistenza legale**

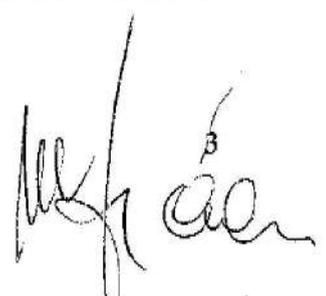
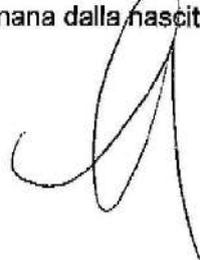
Gli Istituti forniranno a proprie spese opportuna assistenza legale al G.P.G. sottoposto a procedimento penale per fatti da questi compiuti in esecuzione di disposizioni di servizio e considereranno come orario di lavoro effettivo il tempo impiegato per le convocazioni presso gli organi di Polizia e l'Autorità 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 al presente articolo.

##### **Art. 8 – Nascita del figlio**

In caso di nascita di un figlio, al genitore, quale condizione di miglior favore rispetto a quanto stabilito dalla legge e dal C.C.N.L., sarà concesso, in aggiunta a quanto già previsto, un giorno (uno) di permesso allo scopo di disporre del tempo necessario all'assistenza del coniuge e ad altre incombenze. Tale permesso, retribuito al 100% della normale retribuzione di cui all'art. 105 del C.C.N.L. da parte degli Istituti, dovrà essere goduto entro una settimana dalla nascita del figlio.

##### **Art. 9 – 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 tre anni di vita per malattia del bambino, attestata da un certificato medico specialistico del S.S.N., verranno concessi annualmente permessi per un massimo di 4 giorni, retribuiti al 100% della normale retribuzione di cui all'art. 105 del C.C.N.L.

Vista la Legge 53/2000 e il C.C.N.L. di settore si integra quanto segue:

- a) Ai coniugi impiegati nello stesso Istituto e su richiesta degli stessi, le aziende applicheranno turni di servizio sfalsati che non comportino sovrapposizione;
- b) Su richiesta degli interessati, nei casi di genitori monoparentali, gli stessi saranno esonerati dal turno notturno sino al compimento del terzo anno di età del bambino;
- c) I dipendenti che abbiano a proprio carico un soggetto disabile, ai sensi della legge 104/1992, e su richiesta degli stessi, saranno esonerati dal turno notturno;
- d) Il Part-time post maternità verrà concesso ad almeno uno dei due genitori impiegati nello stesso Istituto, con un tempo massimo fino al compimento dei 4 anni del bambino.

#### **Art. 10 - Comporto per patologie oncologiche o assimilabili**

In caso di tipologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, ai fini di quanto previsto dall'art. 125 del CCNL sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricoveri ospedaliero o di day-hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda Sanitaria Locale o Struttura Convenzionata.

#### **Art. 11 – Ferie**

Fermo restando quanto previsto al riguardo dal vigente C.C.N.L., il programma ferie da godere per il periodo estivo, 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 intenda fruirle.

Sulla scorta di dette indicazioni, compatibilmente con le esigenze tecniche aziendali, l'Istituto sentite le R.S.U./R.S.A. facenti capo alle OO.SS. firmatarie del presente contratto, predisporranno il piano delle ferie.

Per il restante periodo valgono gli usi in essere.

#### **Art. 12 – Orario di lavoro**

Gli Istituti programmeranno la turnazione su base settimanale comunicandola con congruo anticipo ai propri dipendenti, fermo restando che i turni programmati potranno subire variazioni in ragione di contingenti esigenze tecniche ed organizzative.

#### **Art. 13 – Vestiario ed equipaggiamento**

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

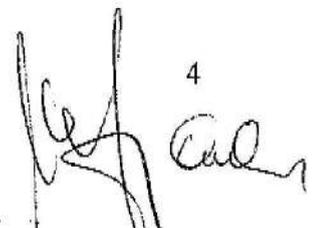
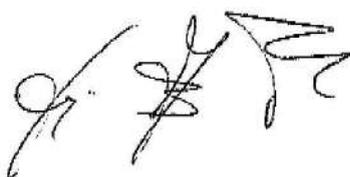
Per ragioni di comprovata necessità, in relazione all'effettiva usura, la sostituzione dei capi di vestiario, dovrà essere effettuata dall'Istituto, senza tener conto dei limiti concordati.

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

#### **Art. 14 – Armamento**

Gli Istituti forniranno ai nuovi assunti, su richiesta degli stessi, un importo corrispondente al costo di mercato di una pistola Beretta 9x21 mod. P4.

Gli interessati restituiranno la predetta somma mediante numero 36 trattenute mensili di pari importo.



In caso di risoluzione del rapporto di lavoro che intervenga anteriormente alla restituzione dell'intera somma anticipata, la differenza verrà trattenuta dalle competenze finali.  
Sono fatte salve condizioni di miglior favore eventualmente in essere.

**Art. 15 – Rimborso spese per rinnovo porto d'arma.**

Le spese necessarie per il rinnovo del porto d'arma sono a carico dell'Istituto che provvederà ad anticiparle o a rimborsarle entro 7 giorni lavorativi dalla presentazione della relativa documentazione di spesa.

**Art. 16 – Missione e/o trasferta**

Resta confermata la definizione convenzionale delle "normali località di lavoro" intese quali coincidenti con settori territoriali da definire nelle sedi aziendali.

Pertanto al lavoratore inviato a prestare servizio temporaneamente con mezzo proprio autorizzato fuori dai confini del settore dove è normalmente impiegato, salvo il caso di definitiva assegnazione ad altro settore, e sempre che con ciò non venga favorito da un riavvicinamento, competerà un rimborso chilometrico per maggior percorso dai confini della sezione pari a Euro 0,35 per ogni chilometro.

**Art. 17 – 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 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. 18 – Flessibilità**

In sede aziendale potranno essere contrattate forme diverse di flessibilità, così come previsto dall'art. 78 del C.C.N.L. vigente e una diversa distribuzione della cadenza dei riposi e dei permessi, nel rispetto, per il resto dei sistemi di distribuzione dell'orario previsti a livello nazionale. Tali forme saranno oggetto di intese a livello di singolo Istituto, tra Direzione Aziendale, R.S.U./R.S.A. e/o OO. SS. Provinciali firmatarie del presente accordo.

**TITOLO V  
TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Art. 19 – Indennità interforze**

In aggiunta a quanto previsto dall'art 108 del C.C.N.L., al personale impiegato in affiancamento, complementare alle forze dell'ordine e/o armate, anche straniere, in siti militari di carattere sensibile, nel rispetto della norma di legge, viene corrisposta un'indennità aggiuntiva di € 2,00 per ogni giornata di effettiva presenza, salvo condizioni di miglior favore in essere. Tale indennità non avrà incidenza alcuna sugli istituti legali e contrattuali e dunque neppure ai fini della determinazione della base di computo del TFR e degli istituti indiretti.

**Art. 20 – Indennità**

- a) la indennità di cui all'art.31 lettera d) del C.C.N.L. vigente è estesa anche al personale che svolge servizio di controllo radiogeno presso tribunali e porti o dove siano necessarie specifiche autorizzazioni.
- b) con effetto dalla sottoscrizione del presente accordo, quanto previsto dall'art. 31 punto a) del vigente CCNL, verrà applicato anche agli operatori adibiti alla centrale operativa situata presso ENAV di Abano Terme.

**Art. 21 – Premio di fidelizzazione**

5

Al personale che abbia superato il 21° anno di ininterrotto servizio presso lo stesso Istituto, con effetto dal 1° maggio 2008, verrà corrisposto un assegno mensile per n. 14 mensilità dell'importo di € 20,00 lordi. Tale assegno non avrà incidenza alcuna su ogni istituto legale e contrattuale, ivi compreso il TFR, essendo dette incidenze già ricomprese nella sua quantificazione.

#### **Art. 22 – Ticket (Buono pasto)**

Il valore del buono pasto viene confermato in € 5,29 per ogni giorno di effettiva presenza al lavoro. Il relativo valore non è da considerarsi utile ai fini della determinazione della base di computo di alcun istituto contrattuale e/o legale e dunque neppure del TFR. Resta inteso che per il personale in servizio alla stipula del presente accordo, restano fermi gli eventuali maggior valori in atto del Ticket, quale trattamento di miglior favore.

#### **Art. 23 – Premio di Risultato**

Le parti, con riferimento al punto L) dell'art. 10 del C.C.N.L. 1 maggio 2004, e con esplicito richiamo al Protocollo del 23 luglio 1993, convengono di istituire per gli anni 2008, 2009, 2010 e 2011, per tutto il personale 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 sopra citato art. 10.

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 riferimento al numero teorico di giornate di lavoro normalmente lavorabili, contrattualmente previste, e dunque:

- 1) per il sistema 5+1 giornate n° 259 (così date: 365 – 61 riposi – 20 permessi – 25 ferie);
- 2) per il sistema 6+1+1 giornate n° 251 (così date: 365 – 91 riposi/permessi – 23 ferie);
- 3) per il sistema 5+2 giornate n° 227 (così date: 365 – 104 riposi – 12 permessi – 22 ferie);
- 4) per il sistema 5+2 amministrativi giornate n° 219 (così date 365 – 104 riposi – 9 permessi – 22 ferie – 11 festività);

quindi con esclusione del numero di giornate contrattualmente previste per i riposi, i permessi le festività e le ferie ancorché lavorati.

In deroga a quanto previsto nel precedente comma, devono intendersi convenzionalmente utili ai fini del calcolo del numero delle giornate di effettiva presenza, sia per il premio collettivo che per quello individuale nascente dal premio collettivo, anche le assenze nelle giornate di lavoro normale dovute ad astensione obbligatoria e/o anticipata per maternità, ricoveri ospedalieri, infortuni con durata superiore a gg. 10 in un unico evento, permessi Legge 53/2000 previsti agli artt. 4 e 5 del Titolo IV del presente accordo e permessi legati all'attività sindacale.

Nessun premio, neppure quello individuale, sarà dovuto nel caso in cui non si raggiungesse l'obiettivo indicato nel premio di risultato aziendale, come sopra strutturato.

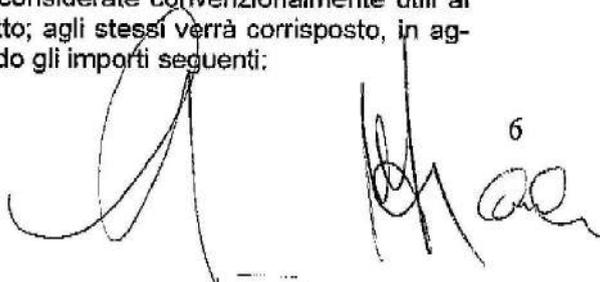
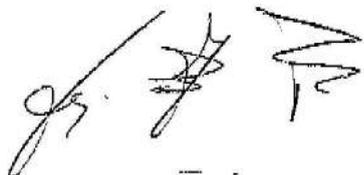
#### **PREMIO AZIENDALE – QUOTA A**

A partire dal 2008, con la retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione, verrà corrisposto, al solo personale in forza a tale data, un premio annuo per un importo lordo di € 80,00 per gli anni 2008, 2009, 2010 e 2011, in caso di mantenimento di una media aziendale di assenteismo, con riferimento ad ogni anno di competenza, pari od inferiore al 14%, calcolato sulla base del numero di giornate di lavoro convenzionalmente previste per anno.

#### **PREMIO INDIVIDUALE: QUOTA B**

L'erogazione è subordinata al raggiungimento degli obiettivi del premio aziendale negli anni 2008, 2009, 2010, 2011.

Il premio individuale competerà ai soli lavoratori in forza alla data del 28/29 febbraio, di ciascun anno che abbiano compiuto per intero l'anno di calendario di competenza (01/01 – 31/12), e abbiano lavorato nelle giornate previste e considerate convenzionalmente utili ai fini in questione, come indicate nel seguente prospetto; agli stessi verrà corrisposto, in aggiunta al premio aziendale, un ulteriore premio secondo gli importi seguenti:



N. GIORNI	Sistema 5+2 operativi (giorni)	Sistema 5+2 amministr. (giorni)	Sistema 6+1+1 (giorni)	Sistema 5+1 (giorni)	NEW progres- sione	PADOVA NUOVO C.I.P.	NUOVO "A+B"
						INDIVIDUALE	
0	227	219	251	259	22,4	€ 475	€ 555
1	226	218	250	258	21,8	€ 465	€ 545
2	225	217	249	257	20,8	€ 455	€ 535
3	224	216	248	256	20,0	€ 445	€ 525
4	223	215	247	255	19,2	€ 435	€ 515
5	222	214	246	254	18,4	€ 425	€ 505
6	221	213	245	253	17,6	€ 412	€ 392
7	220	212	244	252	16,8	€ 384	€ 364
8	219	211	243	251	16,0	€ 356	€ 336
9	218	210	242	250	15,2	€ 329	€ 309
10	217	209	241	249	14,4	€ 304	€ 284
11	216	208	240	248	13,6	€ 281	€ 261
12	215	207	239	247	12,8	€ 259	€ 239
13	214	206	238	246	12,0	€ 238	€ 218
14	213	205	237	245	11,2	€ 219	€ 199
15	212	204	236	244	10,4	€ 202	€ 182
16	211	203	235	243	9,6	€ 186	€ 166
17	210	202	234	242	8,8	€ 171	€ 151
18	209	201	233	241	8,0	€ 158	€ 138
19	208	200	232	240	7,2	€ 147	€ 127
20	207	199	231	239	6,4	€ 137	€ 117
21	206	198	230	238	5,6	€ 128	€ 108
22	205	197	229	237	4,8	€ 121	€ 101

Le parti a chiarimento confermano che il lavoratore che a titolo esemplificativo abbia prestato lavoro nel sistema 5+1 per numero 245 giornate, competerà un premio complessivo per la quota B di € 119,00;

Il premio competerà ai lavoratori che abbiano compiuto per intero l'anno di calendario di competenza (1/1 – 31/12) a partire dal 2008.

Il premio suddetto è dovuto anche ai lavoratori assunti con contratto di formazione lavoro, di inserimento, di apprendistato e a tempo determinato che abbiano compiuto per intero l'anno di competenza.

Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale, il premio sarà riparametrato in rapporto all'orario svolto.

I premi si intendono complessivi ed omnicomprensivi di ogni incidenza, peraltro già tenuta in considerazione in fase di quantificazione.

Detti premi pertanto non avranno incidenza alcuna su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere, compreso il trattamento di fine rapporto.

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 di mese pari o 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.

#### Art. 24 – Durata

Il presente Contratto Integrativo di Secondo Livello, avrà decorrenza dal 1° gennaio 2008 e scadrà il 31 dicembre 2011, fatte salve le diverse decorrenze stabilite per i singoli istituti.

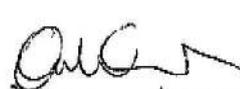
Esso si intenderà rinnovato di anno in anno, qualora non sia disdettato da una delle parti, a mezzo lettera raccomandata, da inviarsi almeno tre mesi prima della sua scadenza.

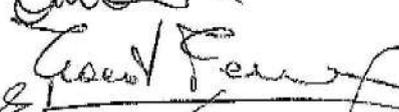
Letto confermato e sottoscritto

  
ASSVIGILANZA

  
ASS.I.V.

LE OO. SS.

- FILCAMS CGIL 

- FISASCAT CISL 

- UILTuCS UIL 