

Contratto Collettivo Integrativo Provinciale per i dipendenti degli Istituti di vigilanza privata della Provincia di Pavia

Il giorno 27 luglio 2001 in Pavia, presso l'Istituto di vigilanza MONDIALPOL PAVIA S.r.L., si è stipulato

tra

- *Mondialpol pavia S.r.L.*, in Persona del Dr. Savio Giuseppe;
- *Istituto di vigilanza "Sicur Vigevano" S.r.L.*, in Persona del Dr. Savio Giuseppe;
- *Metronotte "Carabinieri in Congedo" S.r.L.*, in Persona della Sig.ra Del Bò Graziella;
- *Safe Pavia S.r.L.*, in Persona della Sig.ra Del Bò Silvia;
- *Control Services S.r.L.*, in Persona del Dr. Savio Giuseppe;
- *Tutti assistiti dall'Avv. Monti Giuseppe*
-

e

- *Filcams-Cgil*, in Persona del Segretario Provinciale Sig.ra Fratta Anna Maria;
- *Fisascat-Cisl*, in Persona del Segretario Provinciale Sig. Barretta Matteo;
- *Sicurezza Civile-Ugl*, in Persona del Segretario Provinciale Sig. Baviera Libero
- *Assistiti da una delegazione di lavoratori* nelle Persone di:
Filcams-Cgil: Modica Valentino, Pochintesta Antonio, Lorito Vincenzo, Tabellini Tiziana;
Fisascat-Cisl: Morosini Paolo, Petruzzello Vincenzo, Gavora Antonella, Migliazza Claudio, Soria Mariangela;
Sicurezza Civile-Ugl: Commerci Gildo, Ducca Aldo, Calvi Carlino, Ferrari Antonella

il presente

Contratto Collettivo Integrativo Provinciale per i dipendenti degli Istituti di vigilanza privata della Provincia di Pavia.

Art. 1. Validità e sfera di applicazione del contratto

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Provinciale disciplina, in maniera unitaria, il rapporto di lavoro per tutto il territorio della città e provincia di Pavia, tra gli Istituti di vigilanza, in qualunque forma attualmente costituiti o costituendi ed il relativo personale dipendente.

Per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile che annulla e sostituisce, per le materie qui trattate, ad ogni effetto, le norme di tutti i precedenti contratti integrativi, accordi speciali, usi e consuetudini anche locali, se non esplicitamente qui richiamati.

Il presente contratto costituisce pertanto collazione comparata dei contratti collettivi provinciali o interaziendali precedenti (vedi accordi del 01.07.1988, 25.06.1993, 21.05.1999).

Gli art. dei sopraccitati accordi non esplicitamente richiamati nel presente s'intendono aboliti dalla sottoscrizione del presente accordo.

Restano salvi i trattamenti individuali di miglior favore.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia e quelle del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente.

Le parti ribadiscono che il presente accordo è un complesso normativo unitario, inscindibile, migliorativo dei precedenti accordi.

Art. 2. Direttive dei livelli istituzionali

Gli Istituti di vigilanza, aderenti alla presente intesa, confermano il pieno e rigoroso rispetto delle direttive, emanate ed emanande dagli organismi statali competenti (Prefettura, Questura, etc.) sulle materie oggetto della loro attività.

Art. 3. Ente Bilaterale Provinciale

Le parti, al fine di rendere omogenea l'applicazione delle norme sottoindicate e in considerazione delle oggettive difficoltà del settore, causate, da un lato, dal progressivo **RESTRINGERSI DEL BACINO DI UTENZA**, con relativa contrazione della domanda, causata dall'affermarsi sul mercato di diversificate tipologie di servizi e soggetti imprenditoriali anomali, al fine di rendere omogenea l'applicazione delle norme sottoelencate, ritengono necessario attuare iniziative comuni e condivise, nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità, anche al fine di salvaguardare i livelli occupazionali del settore.

A tal fine convengono sull'opportunità di abrogare la Commissione Paritetica Provinciale contestualmente alla costituzione di un organismo, di seguito denominato "**Ente Bilaterale Provinciale**", che sarà presieduto alternativamente, ogni due anni, da un Presidente nominato dalle aziende e dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

L'Ente avrà sede, provvisoriamente, presso l'Istituto di vigilanza Metronotte "Carabinieri in congedo".

Le modalità di funzionamento e decisorie dell'Ente saranno stabilite dallo stesso con la predisposizione e susseguente approvazione di uno statuto e di un regolamento.

Scopi dell'Ente saranno:

1. Pavia, tutte le iniziative sottese alla questione tariffaria ed in particolare Adottare, in rappresentanza del settore della vigilanza nel territorio di assumere stabilmente in prima persona tutte le iniziative propedeutiche, conseguenti o comunque sottese alla corretta applicazione della circolare del Ministero dell'Interno 28.09.1998 e delle eventuali successive sulla materia.
2. Monitorare l'andamento generale del settore, alla luce dell'eventuale introduzione di nuove normative e/o regolamenti, con particolare riferimento ai riflessi organizzativi ed applicativi sul piano provinciale.
3. Esaminare le prospettive di sviluppo ed i processi di trasformazione dell'attività degli Istituti, con riguardo principalmente alle applicazioni sugli aspetti quantitativi e qualitativi dell'occupazione.
4. Valutare le reali esigenze del bacino di utenza della Provincia, in relazione al rilascio di nuove licenze per gli effetti connessi alla stabilità o alla crescita occupazionale, ma soprattutto, tenendo conto della capacità tecnica ed economica di coloro che ne dovessero far richiesta al fine di garantire l'utenza circa la professionalità e l'imprenditorialità impegnata nell'erogazione dei servizi.
5. All'Ente Bilaterale vengono attribuite, oltre che quelle qui riportate, le competenze specifiche già affidate alla Commissione Paritetica Provinciale, in materia di pareri pro veritate e di risoluzione di controversie di natura collettiva e/o individuale (si considera qui integralmente riportato il punto "b", punti da 1 a 7 del C.I.P. 25.06.1993, pag. 3).

L'Ente Bilaterale assorbe le funzioni e sostituisce la Commissione sulle Pari Opportunità di cui al C.I.P. del 25.06.1993, pag. 6.

In considerazione del fatto che all'interno degli Istituti di vigilanza privati è presente il lavoro femminile, con la sua prevedibile crescita nel futuro non solo nei ruoli amministrativi ma anche in quelli tecnico-operativi, si conviene la promozione di azioni positive per favorire le pari opportunità.

Verranno discusse con particolare attenzione le problematiche tipiche dell'inserimento di personale femminile e si avvierà:

- La raccolta di dati ed informazioni relative alla occupazione nei vari Istituti.
- Lo studio per lo sviluppo sia dell'occupazione che della professionalità delle donne in rapporto alle reali esigenze aziendali e alle varie tipologie di servizio.

Dell'Ente in parola faranno parte pariteticamente, per la prima convocazione, un rappresentante per ciascun Istituto, operante sul territorio provinciale e firmatario del presente accordo ed i segretari provinciali di categoria delle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

Art. 4. Relazioni sindacali

Le parti convengono sulla necessità, nel rispetto delle reciproche distinte autonomie e responsabilità, di rafforzare le attuali relazioni sindacali.

A tal fine ritengono opportuno attuare un reciproco scambio di informazioni sullo stato e sulle prospettive del settore, che consenta da un lato di valorizzare gli elementi di responsabilizzazione del personale dipendente e, dall'altro, di **evitare che si possa sviluppare una concorrenza tra le aziende improntata su di un basso profilo imprenditoriale, attraverso il ricorso, a espedienti non in linea con le esigenze di professionalità e di sicurezza degli addetti.**

Le parti, oltre a dare puntuale applicazione a quanto previsto dagli art. 8 e 10 del vigente C.C.N.L. in materia di diritti di informazione, intendono inoltre porre particolare attenzione alle informazioni relative ai riflessi occupazionali, che potrebbero aversi in conseguenza di eventuali processi di trasformazione del mercato con ripercussione sull'organizzazione degli Istituti di vigilanza.

A) LIVELLO PROVINCIALE.

Sono previsti incontri a livello provinciale fra OO.SS. e gli Istituti firmatari del presente contratto e del C.C.N.L., al fine di confrontarsi sulle seguenti materie:

1. Esaminare le prospettive di sviluppo, i processi di trasformazione e le modifiche nell'ambito dei tipi di servizi esistenti e l'inserimento di nuovi tipi di servizi riguardo alle implicazioni occupazionali ed alla professionalità.
2. Andamento dell'occupazione e sua struttura (rapporto uomo/donna, tempo pieno/tempo parziale).
3. Formazione e sue esigenze in relazione alla domanda del mercato dell'utenza.
4. Esaminare gli aspetti generali del settore nell'ambito del territorio ed in ordine ad eventuali modifiche istituzionali, riguardanti leggi e regolamenti vigenti in materia, ivi compresi la normativa relativa alla figura della Guardia Particolare Giurata, nonché l'analisi dei problemi di sicurezza peculiari del settore.
5. Analizzare le proposte e le modalità di utilizzo delle G.P.G. sia in relazione a mutamenti sociali e legislativi, sia in relazione a notevoli variazioni del mercato del lavoro.

B) LIVELLO AZIENDALE.

Sono previsti incontri a livello aziendale ai quali potranno partecipare le R.S.A./R.S.U. (eventualmente assistite dalle OO.SS. a livello territoriale) e le rispettive direzioni aziendali ogni qualvolta si presenteranno problemi specifici relativi alla singola azienda e relativi ai seguenti argomenti:

1. Variazione dei servizi e tipologia degli stessi, anche in relazione a nuovi servizi.
2. Occupazione e sua struttura.
3. Incidenza dello straordinario sui servizi.
4. Verifica applicazione dell'attuale C.C.I.P.

Art. 5. Professionalità

Le parti, con il rinnovo del Contratto Collettivo Integrativo Provinciale, si sono proposte l'obiettivo di intervenire nei settori della professionalità (e quindi della formazione) e della sicurezza del lavoro, che sono strettamente connessi tra di loro.

Intendono quindi sin d'ora sviluppare la fase formativa tesa a migliorare la capacità operativa della G.P.G., con riferimento alle eventuali esigenze di maggior professionalità nell'espletamento dei servizi.

L'Ente Bilaterale Provinciale, (costituito come al precedente punto 3), interverrà pertanto nei settori della professionalità, della formazione e della sicurezza.

Art. 6. Formazione professionale

A) I contratti di formazione e lavoro verranno valutati e sottoscritti dai firmatari del presente accordo.

Le parti convengono sulla necessità di promuovere una adeguata politica professionale volta al miglioramento qualitativo del servizio di vigilanza, tramite la qualificazione e la riqualificazione del personale.

Nell'ambito di questo spirito la parte datoriale si impegna a fornire alla disamina dell'Ente Bilaterale Provinciale, entro il 90° giorno dalla data di costituzione dello stesso più di un progetto di formazione professionale, con l'indicazione di relative modalità, testi, docenti e costi.

B) Le esercitazioni di tiro, oltre che all'atto dell'assunzione, dovranno essere effettuate obbligatoriamente almeno tre volte l'anno.

Sono previste inoltre altre tre esercitazioni facoltative.

Ogni esercitazione, sarà svolta con l'arma in dotazione, comporterà l'uso massimo di trenta colpi.

Gli Istituti si impegnano inoltre a pagare le tasse e il munizionamento per il tiro sia obbligatorio che facoltativo, nonché a sottoscrivere apposita convenzione con i poligoni di tiro della Provincia, al fine di rendere più agevole per i lavoratori l'effettuazione delle esercitazioni sopra previste.

Il tempo necessario per quanto sopra è considerato orario di lavoro a tutti gli effetti contrattuali, previo accordo con la R.S.A. o la R.S.U. e/o OO.SS. sulle modalità di utilizzo ed erogazione.

Si conferma esplicitamente la abrogazione dei capi I e III dell'art. 4 del C.C.I.P. 01/07/1988 peraltro dichiarata nel C.C.I.P. 25/06/1993 ("*formazione professionale*", pag. 9, 10 e 11 di quel contratto).

Art. 7. Assunzioni.

Il lungo e complicato iter burocratico relativo al rilascio dei decreti di nomina, di cui in premessa, costituisce un'oggettiva difficoltà nel reperimento e nell'assunzione di nuovo personale; le parti pertanto si attiveranno congiuntamente al fine di rimuovere gli ostacoli in parola e favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

Art. 8. Assunzione part-time

Ferma restando l'attuale disciplina legislativa e contrattuale, gli Istituti si dichiarano disponibili a valutare, per le nuove assunzioni, la possibilità di fare ricorso a contratti di lavoro part-time, secondo articolazioni da definire caso per caso, che tengano ovviamente nella dovuta considerazione la peculiarità del settore e le esigenze tecnico/pratico/operative delle singole aziende.

Art. 9. Igiene e Sicurezza del Lavoro

Nel confermare il pieno rispetto della disciplina legislativa e contrattuale vigente, gli Istituti riconfermano il proprio impegno teso alla risoluzione dei problemi relativi all'ambiente di lavoro ed alla tutela della salute dei lavoratori e si dichiarano disponibili ad intervenire tempestivamente, qualora si evidenziassero necessità oggettive.

Gli Istituti firmatari si impegnano inoltre ad attuare per i lavoratori neo assunti momenti formativi finalizzati all'acquisizione delle conoscenze dei rischi specifici e generici dell'ambiente di lavoro.

Art. 10. Pratiche concernenti il rinnovo del decreto prefettizio di nomina a Guardia Particolare Giurata e di licenza di porto d'armi

Gli Istituti si impegnano ad istruire e seguire nella maniera più sollecita nelle sedi competenti le pratiche di rilascio dei decreti e dei porti d'armi.

Per le pratiche che presentino ritardi superiori al mese, l'Istituto comunicherà alle R.S.A./R.S.U. e OO.SS. firmatarie del presente accordo gli estremi delle richieste, al fine di favorire un intervento congiunto presso le autorità competenti.

Le R.S.A./R.S.U. e OO.SS. hanno facoltà di chiedere in ogni momento all'Istituto quante domande di rilascio di decreti e porto d'armi sono in corso e da quanto tempo.

Le informazioni di cui sopra verranno offerte in conformità con le disposizioni in materia di privacy-riservatezza (legge n. 675).

Art. 11. Assenza per processi per cause di servizio, assenze per lutti

Gli Istituti considereranno a tutti gli effetti contrattuali l'assenza della Guardia come giornata lavorativa.

A) Le assenze causate per l'udienza dei processi dovranno essere così regolate:

- Le Guardie che nel giorno di udienza si trovino ad effettuare il normale servizio diurno verranno sostituite per il servizio e retribuite con paga normale.
- Le Guardie invece che nel giorno di udienza si trovino ad effettuare il normale servizio notturno saranno retribuite per le ore del processo come ore di servizio straordinario.

Resta inteso che se la durata del processo proseguirà nelle ore pomeridiane, la Guardia avrà la facoltà di prestare o non prestare servizio notturno previo e tempestivo avviso all'ufficio servizi competente.

- * Nel caso che l'udienza coincida con la giornata di riposo ferie o permesso retribuito, le ore di durata del processo saranno pagate come ore straordinarie.
- B) I dipendenti avranno diritto nel caso di decesso di un familiare (parente, affine e coniuge) entro il secondo grado a tre giornate aggiuntive all'anno di permesso retribuito (ex Legge n. 53 del 08/03/2000).

Art. 12. Passaggio da Istituto a Istituto

I passaggi da Istituto a Istituto provinciali potranno effettuarsi su richiesta del lavoratore o anche su richiesta dell'Istituto, ma sempre con il pieno consenso del lavoratore.

Tali passaggi saranno preventivamente comunicati alle OO.SS. e R.S.A./R.S.U. di entrambi gli Istituti interessati e all'Ente Bilaterale di cui all'art. 3.

In tal caso gli Istituti dovranno operare in modo che il lavoratore non abbia a perdere alcuna giornata lavorativa.

Nel nuovo posto di lavoro il lavoratore conserverà lo stesso livello e lo stesso trattamento economico, anche in ordine agli effettivi successivi scatti di anzianità, che pertanto manterranno le stesse scadenze del contratto originario.

Il lavoratore riceverà regolare T.F.R. dall'Istituto di provenienza.

L'anzianità del lavoratore, agli effetti del calcolo del T.F.R. nel nuovo Istituto, decorrerà dalla data di effettiva assunzione.

Art. 13. Organizzazione del lavoro

1. Le Direzioni degli Istituti sono impegnate ad incontrarsi con le R.S.A./R.S.U. entro il mese di febbraio di ogni anno per concordare la distribuzione del godimento delle ferie annuali, fatti salvi diversi sistemi di distribuzione ferie già in atto in singole realtà aziendali.
2. I servizi ordinari, elaborati come minimo su base settimanale, saranno programmati in tempo utile e comunicati ai lavoratori con tempestività. Fatte salve le condizioni attuali presenti nelle singole aziende, eventuali modifiche saranno oggetto di confronto con la R.S.A./R.S.U. e/o OO.SS. firmatarie del presente Contratto Integrativo.

Art. 14. Equipaggiamento e vestiario

Gli Istituti di vigilanza provvederanno a dotare le Guardie Particolari Giurate del vestiario come sotto elencato (uomo/donna):

- N. 1 Giacca invernale per la durata di 18 mesi.
- N. 2 Paia di pantaloni invernali all'anno.
- N. 3 Camicie estive manica corta la cui fornitura sarà così effettuata: n. 3 Camicie all'inizio della 1^a estate e successivamente una camicia ogni estate, oltre ad una ulteriore ad usura.
- N. 2 Paia di pantaloni all'anno.
- N. 2 Camicie manica lunga all'anno.
- N. 1 Cravatta per la durata di 12 mesi.

- N. 1 Berretto ad usura e comunque dopo i 12 mesi.
- N. 1 Giubbotto in stoffa impermeabile e imbottito per la durata di 3 anni o a usura giustificata.
- N. 1 Maglione di lana ogni anno
- N. 1 Cinturone ad usura.
- N. 1 Giubbino estivo o un maglione per la durata di 3 anni.

La divisa sarà completa di cordoncino, qualora il figurino lo preveda.

a) Per il vestiario in dotazione è istituita una cartella personale in duplo, della quale una copia viene consegnata su richiesta al lavoratore, ai fini di un controllo delle date di sostituzione.

b) Per i nuovi assunti saranno consegnati i cambi di camicie al momento dell'inizio del servizio.

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro e/o all'atto della richiesta, da parte del lavoratore interessato, della sostituzione del vestiario per usura il richiedente e/o dimissionario dovrà restituire i capi di vestiario avuti in dotazione.

Qualora il lavoratore dovesse dimettersi durante il periodo di prova, l'Istituto tratterrà dalla retribuzione spettategli, la somma forfetaria di L. 350.000 (€ 180,76) quale rivalsa per i capi di vestiario utilizzati e non più destinabili ad altro personale.

Anche in quest'ultimo caso vige la regola della restituzione di tutto il vestiario avuto in dotazione.

c) Ad ogni Guardia Particolare Giurata entro il mese di marzo 2000 verrà consegnato un buono di L. 90.000 (€ 46,48) spendibile presso un fornitore aziendalemente indicato per l'acquisto delle calzature il cui modello verrà scelto dall'Azienda.

Tale buono verrà consegnato ogni due anni.

E' fatta salva all'Azienda la possibilità di provvedere direttamente alla fornitura di un paio di calzature ogni due anni, fatte salve condizioni di miglior favore in atto al momento della sottoscrizione del presente accordo.

d) Le parti ribadiscono che l'arma trattandosi di strumento a tutela della Guardia Particolare Giurata, deve essere dalla stessa conservata e mantenuta con la massima cura e diligenza.

Art. 15. Settori di servizio

Le parti, alla luce delle problematiche relative all'ampliamento delle licenze di P.S. su base provinciale, concordano di sostituire l'art. 11 del C.C.I.P. 01/07/1988 con il seguente:

Ogni Guardia Particolare Giurata potrà essere impiegata in servizio entro un raggio di 23 Km calcolato in linea d'aria e con origine dal comune di domicilio/residenza (comunicati all'atto dell'assunzione e purchè nell'ambito della territorialità della licenza di P.S.) della stessa G.P.G., senza che alla medesima sia riconosciuta alcuna forma di rimborso e/o indennità per le spese sostenute per recarsi in servizio.

L'azienda utilizzerà la G.P.G., nell'ambito della sua operatività territoriale, nel pieno rispetto di quanto previsto dall'art. 56 del C.C.N.L. vigente.

Le parti si incontreranno semestralmente per verificare il funzionamento del presente accordo e la sua corretta applicazione.

Nell'ipotesi che il lavoratore, nel corso del rapporto di lavoro, abbia a mutare la propria residenza/domicilio, lo stesso dovrà comunicare detto mutamento 15 gg. prima che avvenga.

L'azienda dovrà ricercare una nuova collocazione entro 15 gg. Dal trasferimento della residenza/domicilio.

Qualora la Guardia venga impiegata in servizio oltre i 23 Km, in linea d'aria, dalla propria residenza/domicilio, l'Istituto, a sua discrezione, potrà optare tra:

- Mettere a disposizione, presso la propria sede o comando di zona, il più prossimo possibile alla residenza/domicilio della G.P.G., un automezzo aziendale affinché la Guardia possa utilizzarlo per recarsi sul posto di lavoro. In questa ipotesi nessun rimborso verrà riconosciuto alla Guardia.
- Riconoscere alla Guardia un rimborso chilometrico forfetario di L. 450 (€ 0,23) al Km per i primi 23 Km calcolati in linea d'aria e di L. 850 (€ 0,44) al Km per la percorrenza di ogni successivo Km stradale necessario a raggiungere il posto di lavoro.

Esempio:

Distanza tra la residenza/domicilio della G.P.G. e luogo di servizio = 23 Km (limite del settore della G.P.G.) più 8 Km (dal confine del settore della G.P.G. al luogo di servizio).

23 Km in linea d'aria	= 23 Km x L. 450 = L. 10.350 (€ 5,34)
8 Km stradali	= 8 Km x L. 850 = L. 6.800 (€ 3,51)
Rimborso in andata	L. 17.150 (€ 8,86)
Rimborso in ritorno	L. 17.150 (€ 8,86)
Rimborso totale	L. 34.300 (€ 17,71)

Nel caso in cui la Guardia richieda personalmente di prestare lavoro al di fuori dei confini territoriali sopra menzionati (23 Km in linea d'aria) nulla le verrà corrisposto a titolo di rimborso.

Infatti l'accoglimento della richiesta del lavoratore, previo accordo con le OO.SS. e/o R.S.A./R.S.U., sarà considerata a tutti gli effetti condizioni di miglior favore.

Le parti, inoltre, concordano che siano fatti salvi eventuali accordi aziendali di miglior favore, solo per il personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Chiarimento a verbale

1. Le parti si danno reciproco atto che qualora il lavoratore comunichi in ritardo il mutamento della propria residenza/domicilio, l'azienda avrà, comunque, 15 gg. di tempo per ricercare una nuova collocazione senza nulla riconoscere al lavoratore.

2. Le parti si danno reciproco atto che il presente art. 15 può essere applicato solo alle aziende che operino in forza di licenze ad estensione provinciale.

Art. 16. Abbinamento permessi – riposi

Le parti preso atto di quanto concordato e stabilito dal C.C.I.P. 25/06/1993 pag. 6, in materia di organizzazione/orario del lavoro confermano che, alla luce delle esperienze maturate in provincia, si continui nell'applicazione degli abbinamenti (permessi/riposi) come di seguito specificato:

- 5 giorni di lavoro, 1 di riposo, con 12 giornate di permesso compensativo abbinate al riposo del sabato o della domenica, in misura di un abbinamento al mese.
- Nei mesi in cui al lavoratore spetti il riposo nella giornata di sabato e di domenica, verrà abbinato il permesso compensativo nella giornata di domenica successiva al riposo del sabato.
- Nel caso in cui al lavoratore nel mese non spetti il riposo nella giornata di sabato o di domenica, verrà abbinato il permesso compensativo nella giornata di sabato successiva al riposo del venerdì.
- I restanti 12 permessi compensativi dovranno essere richiesti per iscritto dai lavoratori mediante preavviso di almeno 3 gg. salvo comprovata forza maggiore.

Si conferma, in proposito, l'utilizzo del modulo di richiesta come da C.C.I.P. 25/06/1993.

Le aziende, in caso di rifiuto motiveranno per iscritto.

- Nel caso in cui le aziende non facciano fruire i 12 P.R. al sabato e domenica, le medesime liquideranno al dipendente nel mese di competenza il permesso aumentato con la maggiorazione del 35%.
- Per i dipendenti del ruolo amministrativo il sistema di distribuzione dell'orario in atto non subirà variazione.

Diversi accordi aziendali già in atto alla stipula del presente accordo e migliorativi dello stesso manterranno la loro validità.

Art. 17. Indennità art. 39 C.C.N.L.

Si ribadisce che le indennità, di cui ai punti 1 e 2 dell'art. 39 del vigente C.C.N.L. di settore, hanno carattere giornaliero e:

- Saranno corrisposte per ogni giornata di effettiva presenza.
- Saranno utili ai soli fini del computo della 13^a mensilità.
- Non saranno tra loro cumulabili.

Art. 18. Risarcimento danni per sinistri

Le parti, valutata la necessità di creare con il presente accordo un idoneo mezzo che incida sul fenomeno sinistri auto in maniera adeguata, convengono:

- a) Per incidente o sinistro auto si intende qualsiasi sinistro per cui sia iniziata una pratica assicurativa indipendentemente dal fatto che il danno superi o meno l'importo della franchigia.
- b) Per responsabilità della Guardia si intende la responsabilità dimostrata o accertata a seguito del provvedimento del Giudice o anche solo a seguito di ammissione di responsabilità evincibile da modello C.I.D. o verbale della Forza di Pubblica (in ogni caso esiste responsabilità del conducente quando l'assicurazione degli Istituti, a seguito della pratica giudiziale o stragiudiziale, paga una qualsiasi somma alla controparte).
Si specifica che non esiste responsabilità soggettiva quando il sinistro è causato da **nebbia, ghiaccio o neve**.
- c) Le aziende dichiarano di avere copertura Kasco per le auto con una franchigia rivedibile anno per anno e che per l'anno in corso è pari a L. 300.000 (€ 154,94).
Ogni anno sarà comunicata alle OO.SS. la nuova franchigia.
- d) Tabelle percentuali – Le Guardie la cui responsabilità è dimostrata con i criteri di cui al par. b) del presente art., dovranno corrispondere i seguenti importi percentuali:

• **Per danni che superano la franchigia annuale:**

I° INCIDENTE	II° INCIDENTE	III° INCIDENTE O SUCCESSIVI
Somma pari al 20% della franchigia annuale	Somma pari al 50% della franchigia annuale	Somma pari al 100% della franchigia annuale

• **Per danni che non superino la franchigia annuale:**

I° INCIDENTE	II° INCIDENTE	III° INCIDENTE O SUCCESSIVI
Nulla	Somma pari al 30% del danno	Somma pari al 60% del danno

- e) La recidiva per il calcolo della percentuale parte dal 01/01/1998 per gli incidenti avvenuti con dimostrata responsabilità della Guardia.
Vengono considerati incidenti quelli di cui ai casi citati nel par. d) del presente articolo, comunque sia le conseguenze degli stessi e perciò si tenga conto del seguente esempio:
I° incidente – danno inferiore alla franchigia – risarcimento: nulla.
II° incidente – danno inferiore alla franchigia – risarcimento: 30% del danno.
III° incidente – danno superiore alla franchigia – risarcimento: 100% della franchigia annuale.
- f) Modalità di contestazione per la rivalsa.
L'azienda, dopo il verificarsi del sinistro, invierà al lavoratore raccomandata A.R., a titolo di riserva di rivalsa.

A pratica assicurativa avvenuta e verificata l'accertata responsabilità, provvederà a scrivere una seconda raccomandata A.R. con la quantificazione del danno calcolato in base alle tabelle di cui al par. d) del presente art., secondo i criteri sopra evidenziati.

Di tale seconda lettera, verrà redatta copia per le R.S.A./R.S.U..

- g) Per casi di particolare gravità derivanti da infrazione al Codice della Strada, quali ad esempio il non rispetto di uno Stop o di un semaforo rosso, le parti si incontreranno per decidere i criteri specifici.
- h) Il calcolo della recidiva non può superare i quattro anni dalla data del sinistro per cui si chiede il risarcimento.
- i) Verranno approntati appositi moduli prestampati in dotazione per ogni auto ove le Guardie dovranno segnalare eventuali guasti o anomalie dell'autovettura.

Ogni cambio di consegna dell'auto, qualora sia necessaria una segnalazione, questa verrà fatta sui moduli ed in copia per l'amministrazione e comunque in caso di incidente dovuto ad anomalia o mal funzionamento del mezzo, le parti si incontreranno per stabilire la responsabilità.

Art. 19. Premio di produzione

Le parti convengono di istituire il premio di produzione.

Detto premio è legato al recupero di produttività da parte delle aziende ed è indissolubilmente connesso al risultato aziendale; il criterio individuato ai fini della rilevabilità dell'effettivo incremento produttivo è quello della presenza al lavoro.

L'obiettivo è quello di recuperare maggiori livelli di produttività, conseguendo risultati positivi sia sul piano individuale che su quello collettivo.

Il presente accordo è conforme alle normative vigenti in merito alla decontribuzione della contrattazione di II livello.

Il premio di produzione riferito all'anno 1999 è già stato pagato con lo stipendio del mese di febbraio 2000, e comunque è stato e sarà calcolato con il criterio semestrale di seguito esposto.

Per gli anni successivi e fino alla scadenza del contratto, il premio riferito al 1° semestre (gennaio/giugno) sarà pagato con lo stipendio del mese di luglio, il premio riferito al 2° semestre (luglio/dicembre) sarà pagato con lo stipendio del mese di febbraio dell'anno successivo.

Metodo di computo:

Per ogni singolo semestre il calcolo del premio di produzione avverrà in considerazione delle assenze dal lavoro così come nel prospetto che segue:

giorni di assenza	importo del premio
da 0 gg. a 2 gg.	L. 375.000
da 3 gg. a 4 gg.	L. 300.000
fino a 5 gg.	L. 250.000
da 6 gg. a 8 gg.	L. 150.000
da 9 gg. a 11 gg.	L. 75.000

fino a 12 gg.

L. 50.000

fino a 13 gg.

L. 25.000

Il presente prospetto è riferito ad ogni singolo semestre (gennaio/giugno e luglio/dicembre).

Al lavoratore che si assenti per un numero maggiore di 13 gg. a semestre non sarà corrisposto alcun premio.

Il premio di produzione sarà corrisposto solo ed esclusivamente ai lavoratori in forza al momento della liquidazione del premio medesimo.

Al lavoratore che inizi il rapporto di lavoro nel corso dell'anno, e sempre che lo stesso sia in forza al momento della liquidazione del premio, verrà corrisposto il premio di produzione frazionato in tanti sestanti quanti sono i mesi maturati nel corso del periodo utile al computo del premio.

A tal fine le frazioni di mese che superino i 15 gg. saranno considerati mese intero.

Ai fini del calcolo del premio di produzione saranno considerate giornate di presenza:

- Ferie
 - Permessi retribuiti
 - Permessi sindacali
 - Infortuni sul lavoro
 - Congedi matrimoniali
 - Congedi per maternità (obbligatoria e a rischio)
 - Assenze per processi (art. 12)
 - Assenze per decessi di familiari fino al secondo grado
 - Assenze per ricovero ospedaliero
 - Assenze dovute a "lunga malattia" intendendosi per tale l'assenza ininterrotta di oltre 40 gg. consecutivi, anche giustificati da più certificazioni sanitarie.
- Ai fini del computo del premio di produzione l'assenza dovuta a "lunga malattia" viene ritenuta presenza una sola volta nell'arco dell'intero anno di calendario.

Ai lavoratori part-time il premio di produzione verrà corrisposto proporzionalmente alle ore di servizio prestate.

Il presente premio di produzione annulla e sostituisce ogni incentivo e/o premio in atto alla data di sottoscrizione del presente C.C.I.P.

Art. 20. Buono pasto

Al personale che presti la propria opera per ogni giornata di effettiva presenza viene ad oggi già assegnato un buono pasto del valore di L. 8.000 (€ 4,13); a partire dal 01.07.2001 verrà assegnato un buono pasto del valore di L. 9.000 (€ 4,65).

Resta altresì inteso che nel caso di unanimità nella richiesta da parte dei lavoratori delle singole aziende, è possibile trasformare, per tutti i dipendenti ed a parità di costo effettivo per le aziende, previo accordo in sede sindacale, l'importo del buono pasto in indennità di mensa.

Qualora intervenissero modifiche legislative concernenti gli oneri contributivi fiscali a carico delle aziende, le parti concordano di ritrovarsi per addivenire a soluzioni alternative a costi aziendali complessivamente inalterati.

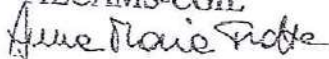
Art. 21. Decorrenza e durata

Il presente accordo, che esaurisce totalmente la contrattazione integrativa di secondo livello e che è ritenuto nel suo complesso migliorativo rispetto a qualsiasi altro accordo preesistente, sia del punto economico che normativo, decorre dal 01.01.2000 al 31.12.2003.

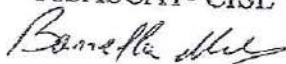
Le parti ribadiscono che il presente Contratto Collettivo Integrativo Provinciale acquisirà piena validità solo qualora sia sottoscritto da tutti gli Istituti di vigilanza autorizzati ad operare nel territorio della provincia di Pavia.

Letto, confermato, sottoscritto

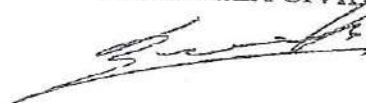
FILCAMS-CGIL



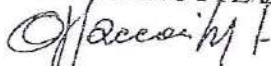
FISASCAT- CISL



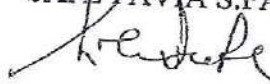
SICUREZZA CIVILE-UGL



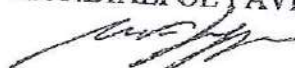
METRONOTTE S.R.L.



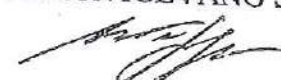
SAFE PAVIA S.P.A.



MONDIALPOL PAVIA S.R.L.



SICURVIGEVANO S.R.L.



CONTROL SERVICES S.R.L.

