

IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO PROVINCIALE
(per i dipendenti di Istituti di Vigilanza Privata operanti in Pescara e provincia)

Il giorno 01 del mese di luglio dell'anno 2004, nella sede dell'Unione Industriali della provincia di Pescara in Via Raiale, 1107Bis Pescara

TRA

gli Istituti di Vigilanza di Pescara e provincia rappresentati da:

- UNIV nella persona di: Avv. Luigi GABRIELE e Dott.ssa Anna Maria DOMENICI
- FEDERVIGILANZA nella persona di: Carlo MARTELLI
- ASSVIGILANZA nella persona di: Antonio PALENA
- UNIONE INDUSTRIALI nella persona di: Pasquale PINNETTI

E

le Segreterie Provinciali di:

- FILCAMS-CGIL rappresentata da: Antonio TERREZZI
- FISASCAT-CISL rappresentata da: Giancarlo TROTTA
- UILTUCS-UIL rappresentata da: Nicola CIERI

altresì presenti i Sigg. Antonio GARZETTA, Salvatore BIANCATERRA e Enio ACETO per le RSA/RSU aziendali.

PREMESSO CHE

Le parti, nel definire la presente ipotesi di accordo, hanno l'obbiettivo di perseguire e raggiungere la migliore qualità delle relazioni sindacali sia a livello territoriale che a livello aziendale.

Ribadiscono l'impegno di promuovere idonee iniziative atte a garantire la qualità dei servizi prestati dalle aziende congiuntamente ad una prospettiva di sviluppo che salvaguardi ed ampli i livelli occupazionali e professionali esistenti nonché la sicurezza personale e collettiva delle G.P.G. addette all'espletamento dei servizi.

TUTTO CIO' PREMESSO

Si conviene e si stipula la seguente ipotesi di accordo a valere per tutti i dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata attualmente operanti ed in futuro operanti nella città di Pescara e Provincia.

Art. 1-VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente accordo disciplina in maniera unitaria il rapporto di lavoro per tutto il territorio della provincia di Pescara e riguarda tutti i dipendenti di tutti gli Istituti di Vigilanza in qualunque forma costituiti,

L'accordo è considerato, per tutto il periodo della sua validità, un complesso normativo unico ed inscindibile che annulla e sostituisce integralmente gli effetti delle norme di tutti i precedenti C.I.P., fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente previste da accordi aziendali.

Per quanto non previsto dal presente accordo valgono le disposizioni di legge in materia e quelle del C.C.N.L. di categoria.

Art. 2-RELAZIONI SINDACALI

-Diritti di informazione:

Gli Istituti forniranno annualmente, alle OO.SS. provinciali firmatarie del presente accordo ed alle RSA/RSU, su richiesta delle stesse, informazioni con particolare riferimento a:

- Andamento generale e particolare del settore;

- Eventuali implicazioni occupazionali o prospettive di sviluppo in relazione alla istituzione di nuovi tipi di servizi o conseguenti alle modifiche tecnologiche;
- Iniziative circa l'aggiornamento della professionalità delle G.P.G.;
- L'andamento occupazionale generale articolato per settore di attività (zone, banche, tele allarme, trasporto e scorta valori ecc...);
- Dati relativi al turn-over nel settore;
- Conoscenza degli eventuali programmi/investimenti degli Istituti di Vigilanza e la loro concreta realizzazione, in materia di sicurezza personale e collettiva delle G.P.G.;
- Andamento sulla applicazione del presente accordo.

-Ente Bilaterale:

le parti auspicano che venga costituito, in tempi brevi, l'ENTE BILATERALE REGIONALE come previsto dall'art. 1 del C.C.N.L.

Nel caso in cui, alla data del 31/12/2004, l'Ente Bilaterale Regionale non fosse stato ancora costituito, le parti convengono di incontrarsi per valutare l'opportunità di istituire uno provinciale con gli stessi scopi.

Art. 3-FORMAZIONE

La formazione professionale dei lavoratori è un esclusivo diritto/dovere delle parti.

In attesa di quanto verrà definito in sede di Ente Bilaterale (Nazionale, Regionale o Provinciale), le parti definiscono fin d'ora alcune linee guida in materia di formazione ed aggiornamento professionale. A tal fine concordano:

1. ferme restando le competenze in materia dell'E.B.R. (art. 6 CCNL), le Associazioni Datoriali, unitamente alle OO.SS. firmatarie del presente accordo., effettueranno uno studio di analisi per verificare i fabbisogni ed i percorsi formativi per il settore. Le eventuali spese per la ricerca, in caso di inattività dell'Ente, saranno a carico degli Istituti di Vigilanza;
2. i corsi di formazione saranno finalizzati alla acquisizione di professionalità elevate ed intermedie, ad agevolare l'inserimento, all'aggiornamento professionale, alla conoscenza del C.C.N.L. e del presente accordo e del Dlgs 626/94, dei diritti e dei doveri delle G.P.G., delle prescrizioni, delle cautele, delle tecniche operative per l'esecuzione dei singoli servizi e delle tecnologie in uso;
3. dopo l'assunzione viene impartita una formazione pratico/teorica sull'utilizzo delle tecnologie in uso anche mediante affiancamento operativo con G.P.G. esperta per un minimo di un turno lavorativo ordinario ed un massimo di 35 (trentacinque) ore. Ulteriori 2 (due) ore saranno destinate all'addestramento professionale.
4. L'attività formativa di cui al precedente punto 3) del presente accordo è retribuita e quindi a totale carico degli Istituti di Vigilanza.

Art. 4-TUTELE E GARANZIE

-Disposizioni e controlli:

Gli Istituti di Vigilanza forniranno alle G.P.G., per ogni tipologia di servizio che dovranno espletare, le disposizioni di carattere generale e specifico e si assicureranno che i propri dipendenti siano perfettamente a conoscenza delle norme che regolano i servizi.

L'Istituto vigila sull'adempimento delle prescrizioni da parte delle G.P.G. per l'esecuzione dei singoli servizi, adotta i provvedimenti di competenza, segnala la situazione al Questore.

-Assicurazione Infortuni (art. 113 CCNL):

restano invariati i massimali previsti dall'art. 113 del CCNL.

Art. 5-CAMBIO DI APPALTO

Al fine di raggiungere una normativa condivisa e regolatrice delle procedure del cambio di appalto. Le parti concordano quanto segue:

- gli Istituti di Vigilanza invieranno, tempestivamente e preventivamente ove possibile, alle Segreterie Provinciali di FILCAMS – FISASCAT e UILTUCS, comunicazioni relative agli appalti pubblici scaduti;
- relativamente agli appalti con soggetti privati, nei limiti della riservatezza ed a discrezione degli Istituti di Vigilanza, questi seguiranno la medesima procedura sopra indicata, fatto salvo quanto previsto dall'art. 26 del CCNL;
- su richiesta delle Segreterie Provinciali di FILCAMS – FISASCAT e UILTUCS le parti si incontreranno, entro 3 (tre) giorni dalla ricezione della richiesta, per discutere eventuali problematiche legate al cambio di appalto.

Le parti si impegnano ad esercitare iniziative comuni su tutto il territorio pescarese nei confronti delle Autorità Prefettizie, del Questore, della Provincia e degli Enti Pubblici affinché nei bandi di gara per gli appalti pubblici e privati venga inserita la clausola del rispetto rigoroso dei contratti di vario livello disciplinanti il settore "TARIFFE DI LEGALITA'".

Art. 6-PARI OPPORTUNITA'

Gli Istituti di Vigilanza convengono sulla opportunità del rispetto di quanto previsto in materia dalle leggi e dalle raccomandazioni della Comunità Europea.

Art. 7-CONGEDI PARENTALI

Rispetto a quanto stabilito dalla legge e dal CCNL, quale condizione di miglior favore, al genitore che ne faccia richiesta verrà concesso, previa presentazione di idonea certificazione medica, e per gli anni di vigenza del presente accordo, 1 (uno) giorno di permesso retribuito in ragione d'anno.

Art. 8-FERIE

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 71/72/73 del vigente CCNL, entro il 31 marzo di ogni anno verrà predisposto un calendario di ferie che, compatibilmente con le esigenze aziendali e con le scelte dei lavoratori, privilegia la stagione estiva (1° giugno – 30 settembre). Si conviene, inoltre, che i turni delle ferie, una volta definiti, vengano portati a conoscenza di tutti i lavoratori mediante affissione in appositi spazi accessibili a tutti i dipendenti.

Art. 8-ASSISTENZA LEGALE

Alle G.P.G. sottoposte a procedimenti giudiziari in sede civile – e con espressa esclusione di fattispecie riconducibili a negligenza e/o colpa e/o dolo delle G.P.G. stesse – gli Istituti forniranno adeguata assistenza legale. Eventuali fattispecie di natura penale saranno di volta in volta congiuntamente valutate.

Il tempo impiegato per le convocazioni presso gli organi di Polizia Giudiziaria, relativo a relazioni e/o testimonianze su fatti riguardanti l'esecuzione dei servizi, è considerato come orario effettivo di lavoro, previa consegna agli Istituti della relativa certificazione rilasciata dall'organo competente.

Sono esclusi i casi in cui si determina una contrapposizione di interessi tra le parti.

Art. 9-ORGANIZZAZIONE ED ORARIO DI LAVORO

In merito alla organizzazione del lavoro si conviene che, compatibilmente con le esigenze e la natura dei servizi, con l'insostituibilità del personale e con le capacità dei singoli lavoratori, gli Istituti adotteranno il sistema della rotazione dei turni di servizio tra i lavoratori stessi. A livello aziendale possono essere prese in considerazione situazioni eccezionali da concordare con le RSA/RSU tenendo conto dell'anzianità di servizio e del personale femminile.

Art. 10-TRATTAMENTO ECONOMICO

-Ticket:

a tutti i dipendenti verrà fornito un buono pasto (ticket) per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro nei tempi ed importi di seguito indicati:

- **01 aprile 2004** € 2,05 (due/05);
- **01 giugno 2005** € 2,30 (due/30);
- **01 ottobre 2005** € 2,55 (due/55).

Il relativo valore non è da considerarsi utile ai fini della determinazione della base di computo di alcun istituto contrattuale compreso il TFR.

Il buono pasto è erogato a tutti i lavoratori assunti senza alcuna differenza e/o deroga.

-Vestiaro ed Equipaggiamento:

le aziende si impegnano a predisporre e/o aggiornare le tabelle aziendali di fornitura dei capi di vestiario concordandone i quantitativi, la qualità e la durata con le OO.SS. entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

Per ragioni di comprovata necessità, in relazione alla effettiva usura, la sostituzione dei capi di vestiario dovrà essere effettuata dall'azienda senza tener conto dei scadenze temporali concordate.

Ad ogni lavoratore che sia tenuto ad utilizzare il giubbotto antiproiettile durante il servizio sarà consegnata una fodera personale per il contenimento dello stesso.

-Armamento:

al personale del ruolo tecnico-operativo, al quale per l'espletamento del servizio è richiesta la disponibilità di un'arma, gli Istituti di Vigilanza anticiperanno, all'atto dell'assunzione, la somma massima di € 700,00 (settecento/00) per l'acquisto della medesima. La somma anticipata verrà restituita in rate mensili. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'eventuale somma residua sarà trattenuta dalle competenze di fine rapporto spettanti al dipendente. Le aziende si impegnano, inoltre, in caso di furto dell'arma o sua irrimediabile deterioramento in conseguenza di attività legate ai servizi svolti, ad indennizzare al lavoratore il costo dell'arma, purchè non vi siano responsabilità dello stesso nella causazione dell'evento.

-Indennità di Cassa e Maneggio Denaro:

ai sensi dell'art. 104 del CCNL, ai lavoratori adibiti prevalentemente alla riscossione delle quote di canone di abbonamento ai servizi di vigilanza, verrà corrisposto:

- il 3% (tre per cento) dell'incassato, al netto di IVA, per chi utilizza la vettura aziendale;
- il 4% (quattro per cento) dell'incassato, al netto di IVA, per chi utilizza il mezzo proprio.

I lavoratori saranno responsabili di eventuali ammanchi.

Art. 11-PREMIO DI RISULTATO

Le parti, con riferimento al punto K dell'art. 10 del C.C.N.L. 08/01/2002 e con esplicito richiamo al protocollo 23/07/1993, convengono di istituire per gli anni 2004, 2005, 2006 e 2007, per tutto il 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 dallo stesso punto K del succitato art. 10.

In ragione di quanto sopra le parti dichiarano che ai fini del presente articolo:

1. sarà presa in considerazione unicamente l'effettiva presenza al lavoro con riferimento al numero teorico di giornate di lavoro annualmente lavorabili e, dunque, per il 5+1 giornate n° 259 (365gg.-61 gg. Di riposo - 25gg. Di ferie); per il 6+1+1 giornate n° 251 (365gg. -91 giorni di riposi e permessi-23 gg. Ferie); per il sistema del 5+2 (amministrativi) giornate n° 219, con specifica esclusione del numero di giornate contrattualmente previste per i riposi, i permessi e le ferie ancorché lavorati;
2. in relazione a quanto previsto al precedente punto 1), devono intendersi convenzionalmente utili ai fini del calcolo del numero delle giornate di effettiva presenza:
 - **per la quota "A":** i giorni di infortuni; i giorni di ricovero ospedaliero ai quali vanno aggiunti un massimo di 5 (cinque) giorni di convalescenza.. Nell'eventualità di malattie di particolare gravità, le parti concordano di affrontare detti casi in specifici incontri in sede aziendale;

- per la quota "B": i giorni di ricovero ospedaliero.

3 nessun premio, neppure quello di cui alla quota "B", sarà dovuto nel caso in cui non si raggiungesse l'obiettivo indicato nel premio di cui alla quota "A".

STRUTTURA DEL PREMIO

QUOTA "A":

a ciascun lavoratore, con la retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione, verrà erogato un premio per un importo lordo annuo di € 75,00 (settantacinque/00) in caso di mantenimento di una media aziendale di assenteismo, con riferimento ad ogni anno di competenza, inferiore o pari al 5% (cinque per cento) calcolato sul numero di giornate di lavoro contrattualmente previste come innanzi determinato.

QUOTA "B":

per lo stesso personale, sempre con la retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, ai soli lavoratori che, sulla base del sistema di retribuzione dell'orario di lavoro in essere nella propria azienda, avranno lavorato per un numero annuo di giornate di lavoro normale contrattualmente previste superiori a:

- **per il sistema del 5+1 superiore a n° 249 giornate di lavoro;**
- **per il sistema 6+1+1 superiore a n° 241 giornate di lavoro;**
- **per il ruolo amministrativo superiore a n° 209 giornate di lavoro;**

verrà erogato un premio per un importo lordo annuo di € 115,00 (centoquindici/00).

Nel caso di assunzione nel corso dell'anno di riferimento, le quote di premio verranno attribuite pro-quota per dodicesimi, considerando a tale riguardo la frazione del mese superiore a 15 (quindici) giorni come mese intero.

Per i lavoratori part-time il premio sarà riparametrato in relazione all'orario svolto.

I premi si intendono complessivi ed omnicomprensivi di ogni propria incidenza (peraltro già tenuta in considerazione in sede di quantificazione); detti premi non avranno, quindi, ulteriore riflesso o incidenza alcuna su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Per l'anno 2004 le parti concordano che il periodo temporale di riferimento per il calcolo delle giornate di presenza utili al computo del premio di risultato è da intendersi dal 01/07/2004 al 31/12/2004 e che la somma da attribuire, secondo i criteri sopra esposti, a marzo 2005, sarà pari ad € 95,00 (novantacinque/00) di cui € 38,00 (trentotto/00) relative alla quota "A" ed € 57,00 (cinquantasette/00) relative alla quota "B".

Art. 12-VALIDITA'

Il presente accordo fatte salve le diverse decorrenze fissate per i singoli istituti, avrà decorrenza dal 01/07/2004 e scadrà il 30/06/08 sia per la parte normativa che per quella economica.

Si intenderà rinnovato di anno in anno nel caso non sia disdetta da una delle parti firmatarie a mezzo raccomandata a.r. almeno 3 (tre) mesi prima della scadenza.

Per lo stesso periodo vale quanto previsto dall'art. 10 del CCNL.

Il presente accordo continuerà ad avere valenza, anche in caso di disdetta, finchè non sarà rinnovato.