

**Testo Ufficiale**  
**edito dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti**

# **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO**

**per i Dipendenti  
da Istituti di Vigilanza Privata  
operanti in TRENTO e Provincia**

**Siglato il 23 OTTOBRE 2007  
Decorrenza dal 1 NOVEMBRE 2007**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO  
PER I DIPENDENTI DEGLI ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATI  
operanti nella città e provincia di TRENTO  
ex art. 10 C.C.N.L. 6 dicembre.2006**

Addl 23 ottobre 2007 in Trento

**TRA**

- **ASSIV – Associazione i Istituti di Vigilanza** rappresentata dal Comm. Cosimo Racco
- **Gli ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA** operanti in Trento e Provincia
- **Suedtiroler Ronda s.r.l.** rappresentato dal signor Dott. Andrea Menegazzi
- **Corpo di Vigilanza Notturna** rappresentato dal Dott. Roberto Forzati
- **TFA Trasporti Fiduciari Atesini s.r.l.** rappresentata dal Dott. Pierugo Gambiera. sig. Mario Scirocco e Josef Geier, assistita dall' Avv. Giampiero Basile
- **Scorpion s.r.l.** rappresentata dal sig. Adriano Pontalti
- **Sicurglobal Vigile San Marco s.r.l.** rappresentata da sig. Suelotto Bruno

**E**

- **La Federazione Italiana Lavoratori Commercio Albergo Mensa e Servizi  
FILCAMS CGIL**

- rappresentata dai Sig. Dino D'Onofrio

- **L'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi  
UILTUCS UIL**

- rappresentata dai Sigg. Paolo Paganini e Gianni Tomasi

unitamente alle RSU / RSA di Filcams CGIL e Uiltucs UIL

**VISTI**

- Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente e;
- il Contratto Integrativo Provinciale del 17 dicembre 2002
- la disdetta delle Organizzazioni Sindacali dei Contratti Provinciali precedentemente stipulati;

**ESAMINATA**

- la piattaforma rivendicativa presentata dalle Organizzazioni Sindacali come sopra costituite;

**PREMESSO CHE**

Le parti, nel definire il presente accordo, hanno inteso perseguire una maggiore qualificazione delle relazioni sindacali ai vari livelli e ripetono il proprio impegno a promuovere per quanto di propria competenza, iniziative idonee a garantire un'ulteriore cre-

*(Handwritten signatures and initials at the bottom of the page)*

scita dei livelli qualificativi dei servizi prestati dagli Istituti di Vigilanza nell'ambito di un'equilibrata prospettiva di sviluppo che salvaguardi ed incrementi i livelli occupazionali e professionali esistenti nonché le esigenze di sicurezza delle Guardie Particolari Giurate addette ai servizi. Per particolari problematiche le parti si impegnano a trovarsi per trovare una soluzione adeguata.

Alla luce di quanto sopra esposto, vista la reciproca intenzione di voler dare applicazione all'art. 10 del CCNL, che la specifica interrelazione definita al momento della stipula del CCNL vigente consente di procedere alla stipulazione del presente Contratto Collettivo Integrativo Provinciale;

### RILEVATO

che le parti come sopra costituite dichiarano di voler dare applicazione all'art. 10 del CCNL vigente;

che la specifica interrelazione definita al momento della stipula del CCNL vigente consente di procedere alla stipula del presente Contratto Integrativo Provinciale;

che le parti, per la dovuta coerenza alle problematiche inerenti il momento congiunturale sul piano socio economico, nel rigoroso rispetto del sistema contrattuale e di relazioni sindacali di seguito pattuito dichiarano di aver completato il confronto che, per l'intera durata del presente accordo, dovrà svilupparsi unicamente con riferimento alle materie qui convenute e/o quelle previste dal CCNL.

- che occorre dare applicazione all'articolo 10 del vigente C.C.N.L. in tutta la sua ampiezza e portata, armonizzazione dei contratti integrativi provinciali con il CCNL, flessibilità dell'orario di lavoro, stipulare e gestire l'accordo con la più ampia e reciproca correttezza al fine di evitare interpretazioni od applicazioni unilaterali anche solo di singole norme del contratto per cui a tal fine le parti si impegnano a rispettare le delibere della Commissione Paritetica Nazionale già acquisite ed a ricorrere, nel caso in cui dovessero sorgere eventuali divergenze interpretative relative a dette norme contrattuali, alla Commissione Paritetica Nazionale, fermo restando che a norma del vigente C.C.N.L., il parere delle Commissioni Paritetiche ha valore vincolante per entrambe le parti;

- anche ai fini di quanto espresso nei commi precedenti le parti ritengono necessario rafforzare le relazioni sindacali, pertanto pur nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle OO.SS. dei lavoratori.

Si danno atto che il C.C.I.P. è parte integrante del C.C.N.L. e pertanto s'impegnano di promuovere iniziative affinché le Autorità costituite ognuno per la parte di sua competenza diano le direttive affinché tutti gli Istituti di Vigilanza comunque costituiti applicano nei confronti delle Guardie Particolari giurate sia il CCNL sia il presente CCIP.

Considerato che il negoziato è stato condotto e si è concluso con esiti condivisi dalle parti

### SI E' STIPULATO

il presente Contratto Integrativo Provinciale da valere per i dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata operanti nella città e provincia di Trento

Art. 1

### VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto integrativo provinciale disciplina, in maniera unitaria e per tutto il territorio della città e provincia di Trento, il rapporto di lavoro tra tutti gli Istituti, in qualunque

forma costituiti, ed il relativo personale dipendente. Esso è parte integrante del vigente CCNL e, come tale deve essere applicato, al pari dello stesso.

**Art. 2****INSCINDIBILITA' DELLE NORME CONTRATTUALI**

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 CIP.

Per quanto non previsto dal vigente contratto, valgono le disposizioni di legge vigenti in materia, quelle previste dal C.C.N.L. di settore.

**ART. 3****ENTE BILATERALE**

Come previsto dal CCNL vigente Le parti si impegnano a promuovere e favorire la costituzione dell'Ente Bilaterale, individuando l'ambito territoriale compatibile con la peculiarità della condizione locale. Allo scopo di promuovere tra l'altro iniziative per quanto riguarda la sicurezza sul lavoro e la formazione.

**ART. 4****PREVIDENZA INTEGRATIVA**

Le parti concordano che quanto stabilito all'art.28 dal vigente CCNL del Si impegnano di aderire a fondo LABORFONDS.

**ART. 5****PROFESSIONALITÀ' SICUREZZA E FORMAZIONE**

Le parti con il rinnovo del Contratto Integrativo Provinciale si sono riproposte l'obiettivo di intervenire nei settori della Professionalità e Sicurezza strettamente connessi tra loro.

Le parti intendono sviluppare la fase formativa tesa a migliorare la professionalità della Guardia Particolare Giurata in riferimento alle eventuali esigenze di maggior professionalità nell'espletamento del servizio e rivolta alla gestione dei nuovi servizi.

A tal fine le parti convengono di procedere alla definizione di un programma formativo.

Su questo argomento le parti si impegnano ad adottare le possibili soluzioni in materia di sicurezza, anche di concerto con le Istituzioni Pubbliche preposte alla sicurezza individuale e collettiva (Prefettura e Questura).

Le lezioni verranno tenute fuori dall'orario normale di lavoro; il tempo impiegato verrà retribuito con la normale retribuzione di cui l' articolo 105 del CCNL. Vigente. La presenza deve intendersi obbligatoria per i convocati e le assenze non giustificate verranno considerate inflazioni disciplinari previste dal CCNL.

**ART. 6****RELAZIONI SINDACALI**

Le parti, sulla base di quanto espresso nella premessa del presente accordo, nel rispetto delle reciproche distinte autonomie e responsabilità, intendono con il rinnovo del Contratto Integrativo Provinciale attuare un rafforzamento qualitativo a tutti i livelli delle relazioni sindacali

**ART. 7****INFORMAZIONE**

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL, le aziende forniranno su eventuale richiesta delle OO.SS e delle eventuali RSA/RSU informazioni inerenti i seguenti aspetti: organico, ordine strutturale, prospettive di sviluppo in relazione alle nuove tipologie di servizi, eventuale introduzione di nuova tecnologia, entità delle prestazioni di lavoro straordinario, calendario riposi, programma ferie.

**ART. 8****ORARIO DI LAVORO PER IL PERSONALE DEL RUOLO TECNICO-OPERATIVO**

Fermo restando quanto previsto dal RDL del 15 marzo 1923 n. 692 e dalla Tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, il decreto leg.vo 66/2003, il decreto Interministeriale del 27 Aprile 2006 pubblicato in G.U. n.108 dell'11 Maggio 2006 l'orario settimanale di lavoro e' fissato ai fini contrattuali in ore 40 settimanale per tutti i dipendenti.

Il lavoratore del turno smontante non può lasciare il posto di lavoro senza prima aver avuto la sostituzione del lavoratore del turno montante, fermo restando la competenza delle quote orarie come stabilite dal CCNL in vigore, per il lavoro straordinario. In tal caso il lavoratore avvertirà l'Istituto che provvederà alla sostituzione nei tempi tecnici necessari

La Guardia deve essere presente sul posto di lavoro indicato nell'ordine di servizio. Qualora, per ragioni di servizio e su richiesta dell'Istituto, la guardia deve passare dalla sede aziendale primo o dopo il servizio l'orario di lavoro inizia e /o termina presso la sede aziendale.

Agli effetti del presente contratto e' considerato lavoro normale quello diurno e notturno, sia feriale che festivo o domenicale, prestato in turni regolari di servizio dal personale del ruolo tecnico-operativo, tali turni verranno comunicati ai lavoratori con congruo anticipo di tempo e comunque potranno eventualmente essere modificati per esigenze di servizio. Per il personale tecnico operativo il limite dell' orario giornaliero contrattuale è di 7 ore. La settimana lavorativa si attua, per il personale del ruolo tecnico-operativo, mediante la concessione di un riposo ogni cinque giorni di lavoro.

**Flessibilità:** ove non si pervenga al completo esaurimento dell'intero orario di lavoro si darà luogo al recupero delle quote orarie non lavorate.

Il recupero non potrà avvenire nei giorni di riposo settimanale e di permesso e dovrà essere effettuato entro e non oltre i due mesi successivi informando la RSA/RSU.

A tal fine non sarà considerata straordinaria l'attività lavorativa prestata per il recupero e, dunque, non competerà al lavoratore alcun compenso e/o maggiorazione, così come la prestazione lavorativa giornaliera ridotta non darà luogo a riduzione della retribuzione.

Qualora in qualche Istituto di Vigilanza ci sono servizi che vengono svolti da lunedì a venerdì con esclusione di sabato e domenica, e il meccanismo del sistema 5 + 1 non è funzionale in quanto non ci sono servizi integrativi e per tanto si crea con un esubero di personale; in sostituzione del sistema 5 + 1 (cinque giorni di lavoro ed uno riposo), parte del personale potrà godere del giorno di riposo nelle giornate di Sabato o di Domenica; al fine di favorire tutti i lavoratori interessati ad usufruire anche di un certo numero di Domeniche consecutive, l'alternanza avverrà mensilmente.

Poiché i riposi contrattuali sono 61 e le settimane 52, in alcune settimane verranno concessi 2 riposi consecutivi

Eventuali prestazioni straordinarie saranno contenute in maniera equilibrata e le stesse verranno distribuite equamente tra i lavoratori.

#### ART. 9

#### BANCA ORE

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 81 del CCNL e ferma restando la volontarietà della prestazione da parte del lavoratore, le parti concordano di far confluire nel conto individuale di banca ore di ciascun lavoratore una ulteriore ora, così come previsto al secondo comma dell'art. 81, e dunque nel limite massimo di 2 ore di ogni giornata lavorativa.

#### ART. 10

#### DIVISA

La divisa che gli Istituti forniscono alle Guardie Giurate è costituita dai capi previsti dalle Autorità Competenti, che attualmente vengono distribuiti nelle singole aziende. Le scarpe, sia estive che invernali saranno fornite ad usura.

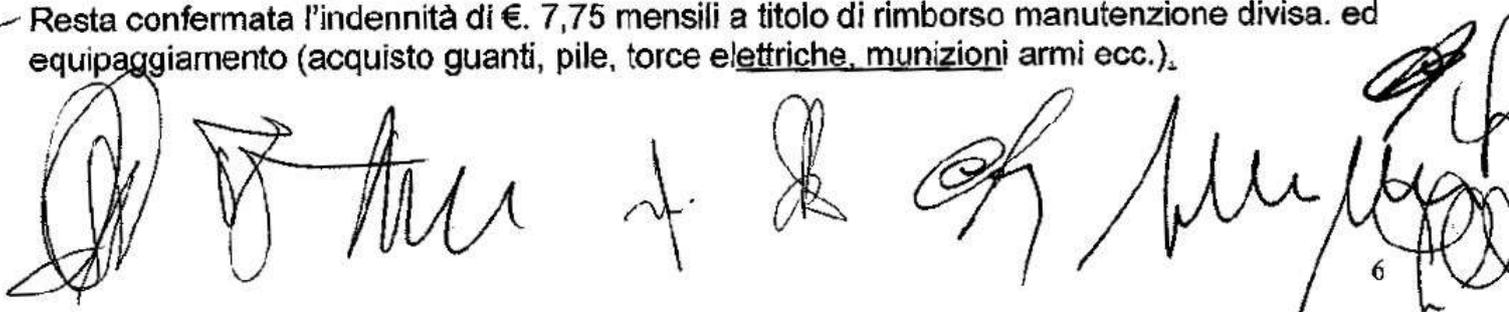
Il giorno di distribuzione dei capi di vestiario, verrà deciso dalla Direzione dell'Istituto

Tutta la attrezzatura di radio comunicazione (radio, veicolari e portatili, per la funzionalità del servizio) sono di proprietà dell'Istituto.-

#### ART. 11

#### INDENNITA'DIVISA

Resta confermata l'indennità di €. 7,75 mensili a titolo di rimborso manutenzione divisa. ed equipaggiamento (acquisto guanti, pile, torce elettriche, munizioni armi ecc.).



**ART 12****ESERCITAZIONE TIRO A SEGNO**

I proiettili necessari per effettuare le esercitazioni obbligatorie di tiro a segno e i relativi costi della pedana di tiro, resteranno a totale carico degli Istituti, nella misura di numero 50 proiettili per ciascuna delle tre esercitazioni obbligatorie. Gli Istituti effettueranno i relativi rimborsi a presentazione del libretto e della ricevuta, erogando altresì per ciascuna esercitazione una indennità di importo corrispondente alla normale retribuzione di un'ora di lavoro ordinario.

**Art. 13****RIMBORSO SPESE DI TRASPORTO E TRASFERTA**

Fermo restando quanto previsto dal CCNL in materia di rimborso chilometrico per eventuali spostamenti, nel caso in cui i lavoratori debbano usare un mezzo di loro proprietà autorizzato dall'Istituto di Vigilanza, hanno diritto ad un rimborso spese pari alle misure indicate nelle tabelle pubblicate dall'ACI e riferite a una percorrenza di 20.000 km. media annua e fino ad una cilindrata massima non superiore ai 1.300 c.c., (Fiat Punto 60 S 3P) .. Ove l'applicazione degli artt. 79 - 80 del CCNL determini situazioni particolarmente anomale riguardo a singoli casi, in conseguenza della particolare morfologia del territorio trentino, questi potranno costituire oggetto di esame congiunto con la RSA al fine di individuare possibili correttivi o soluzioni idonee all'occorrenza.

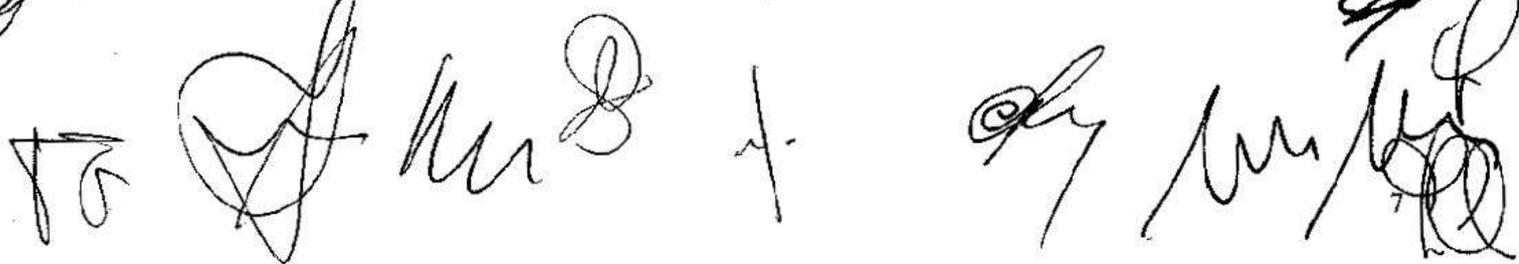
**ART.14****PERMESSI RETRIBUITI**

Fermo restando quanto previsto dalla Legge 53/2000 e successive modificazioni ed integrazioni, si riconoscono:

- 3 giorni di permesso retribuito per la nascita di un figlio;
- 2 giorni di permesso retribuito in caso di lutto, che comporti uno spostamento superiore ai 500 Km.

**ART. 15****FERIE**

Fermo restando quanto previsto dal CCNL in vigore, entro il mese di Febbraio di ogni anno, in sede aziendale le parti si incontreranno per stabilire di comune accordo il programma ferie per tutti i lavoratori, tenuto conto della particolare caratteristica del servizio prestato e nell'ambito della reale e concreta applicazione del sistema 5+1



**Art.16****TICKET RESTAURANT**

Il buono pasto attualmente in essere nella misura di Euro 4,15, da computarsi per ogni giorno di effettiva presenza, viene elevato ad Euro 5,29 da erogarsi dal 1° gennaio 2008.

Per ragioni organizzative saranno anticipati i buoni-pasto del mese successivo in occasione del ritiro della busta paga, effettuando mese per mese l'eventuale conguaglio rispetto alla presenza.

I buoni-pasto, per favorire il controllo da parte del lavoratore, saranno contabilizzati nel listino paga mensile.

In occasione della risoluzione del rapporto di lavoro, il dipendente dovrà restituire i buoni-pasto relativi ai giorni non lavorati.

Il valore del ticket restaurant non è computabile in alcun altro istituto contrattuale, compreso il trattamento di fine rapporto.

**ART 17****PEREQUAZIONE DEI TRATTAMENTI**

Allo scopo di perequare i trattamenti economici e normativi fra tutte le guardie particolari giurate dipendenti da Istituti operanti nella provincia di Trento, le eventuali differenze, derivanti dai trattamenti aziendali in essere più favorevoli rispetto a quelli previsti nel presente accordo, e a qualunque titolo erogate continueranno ad essere erogate in favore del personale in forza alla data di stipula del presente accordo, quali trattamenti ad personam..

**Art.18****PREMIO DI RISULTATO**

Le parti, con riferimento al punto L) dell'art. 10 del C.C.N.L. 6.dicembre.2007 e con esplicito richiamo al protocollo 23.7.1993, convengono di istituire per gli anni 2007, 2008 e 2009, per il personale tecnico-operativo, 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 sopracitato 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 normale lavorabili, contrattualmente previste, e dunque:

- 1) per il sistema 5+1 giornate n. 259, (così date 365-61 riposi-20 permessi -25 ferie) con esclusione del numero di giornate contrattualmente previste per i riposi, i permessi e le ferie ancorchè lavorati.

In deroga a quanto previsto nel precedente punto 1) 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 assen-

ze nelle giornate di lavoro normale contrattuale dovute ad astensione obbligatoria per maternità, ricoveri ospedalieri, e permessi sindacali.

Nessun premio, neppure quello individuale, sarà dovuto nel caso in cui non si raggiun-  
gesse 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, (2007), verrà corrisposto, al solo personale in forza a tale data, un **premio annuo per un importo lordo di Euro 80,00** per gli anni 2007, 2008 e 2009, in caso di mantenimento di una media aziendale di assenteismo, con riferimento ad ogni anno di competenza, pari o inferiore al 12% calcolato sulla base del numero di giornate di lavoro convenzionalmente previsto per anno.

• **PREMIO INDIVIDUALE: QUOTA B**

La cui erogazione è subordinata e correlata al raggiungimento degli obiettivi del premio aziendale negli anni 2007, 2008 e 2009.

Il premio individuale competerà ai soli lavoratori in forza alla suddetta data e sempre con la retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, i quali abbiano lavorato per un numero annuo di giornate di lavoro normale fra quelle previste e considerate convenzionalmente utili ai fini in questione, pari o superiori a: **n. 246 e fino a n. 254**. Agli stessi verrà corrisposto, in aggiunta al premio aziendale, un ulteriore premio di **importo lordo giornaliero pari ad Euro 6,00** per ogni giornata di lavoro effettivamente prestata.

Qualora le giornate effettivamente prestate fossero pari o superiori a: **n. 255 e fino a n. 259**, l'importo lordo giornaliero limitatamente, a tali ulteriori giornate, sarà pari a **Euro 15,00**.

Il premio competerà ai lavoratori che abbiano compiuto per intero gli anni di calendario di competenza (1/1-31/12) a partire dal 2008.

I premi si intendono complessivi ed omnicomprensivi di ogni propria incidenza (peraltro già tenuta in considerazione in sede 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 del mese 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.

**DICHIARAZIONE A VERBALE**

Le parti si danno reciprocamente atto che l'applicazione della disposizione contrattuale di cui all'ultimo comma del presente articolo avrà effetti di natura transitoria ed occasionale e dunque non potrà in ogni caso pregiudicare la libertà delle parti stesse di confermare, modificare o sopprimere il premio in questione nello spirito e per gli effetti del Protocollo 1993.

**Art. 19**

**DECORRENZA**

L' accordo avrà validità dal 1 ° novembre 2007 .salvo diverse decorrenze previsti all'inter-  
no del presente contratto non potrà in ogni caso pregiudicare la libertà delle parti stesse di  
confermare, modificare o sopprimere il premio in questione nello spirito e negli effetti del  
Protocollo 1993.

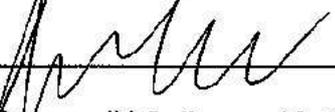
Il Presente Contratto Integrativo Provinciale sarà depositato presso la competente Direzio-  
ne Provinciale del Lavoro a cura del sig. Paganini Paolo.

Letto, confermato e sottoscritto.

ASSIV

  
\_\_\_\_\_

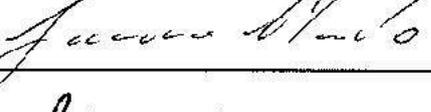
Suedtiroler Ronda s.r.l.

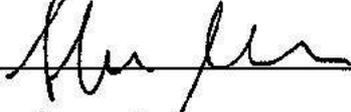
  
\_\_\_\_\_

Corpo di Vigilanza Notturna s.r.l.

\_\_\_\_\_

TFA Trasporti Fiduciari Atesini s.r.l.

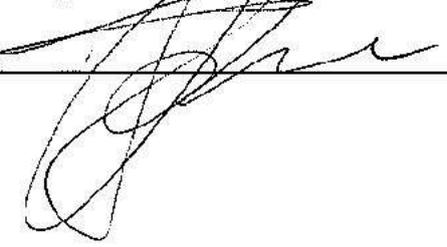
  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

Scorpion s.r.l.

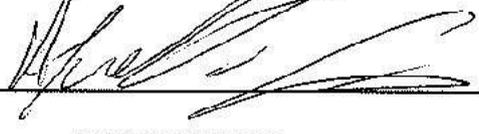
\_\_\_\_\_

Sicurglobal Vigile San Marco s.r.l.

  
\_\_\_\_\_

FILCAMS-CGIL

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

UILTUCS-UIL

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_