

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI UDINE E PROVINCIA PER LA VIGILANZA PRIVATA



A.N.I.V.P.

ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA  
GLI ISTITUTI DI VIGILANZA  
PRIVATA  
SEDE:00187- ROMA



AssVigilanza

ASSOCIAZIONE  
AZIONALE  
ISTITUTI DI  
VIGILANZA  
SEDE:20122 MILANO



FEDERVIGILANZA

FEDERAZIONE ITALIANA FRA  
GLI ISTITUTI DI VIGILANZA  
PRIVATA

SEDE:00137-ROMA



UNIV

UNIONE NAZIONALE ISTITUTI  
VIGILANZA  
SEDE: 00198 ROMA



FILCAMS - CGIL Via Malignani, 8 33100 UDINE Telefono 0432550304-5 Fax 0432550334

FISASCAT - CISL Via T.Ciconi, 16 33100 UDINE Telefono 0432246451 Fax 0432246450

UILTuCS - UIL Via General Chinotto,3 33100 UDINE Telefono 0432510064 Fax 0432510064

# CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO

per i Dipendenti

da Istituti di

Vigilanza Privata

**Operanti in UDINE e Provincia**

Siglato il 25 giugno 2003

Validità dal 1 luglio 2003 al 30 giugno 2006

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO  
PER I DIPENDENTI DA ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA DI OPERANTI NELLA CITTA' DI UDINE E  
PROVINCIA  
ex art. 10 C.C.N.L. 08.01.2002.**

Addì 25 GIUGNO 2003 in Udine presso l'UNIONE INDUSTRIALE alla presenza DELLA Dott.ssa Maria Grimaldi

TRA

-(ANIVP) Associazione Nazionale fra gli Istituti di Vigilanza Privata. Comm. Cosimo Giuseppe Racco  
-ASSVIGILANZA, Associazione Nazionale Istituti di Vigilanza Privata rappresentata dall'Avv. Claudio Moro;

-UNIV UNIONE NAZIONALE ISTITUTI DI VIGILANZA rappresentata dal Delegato Regionale Dott. Claudio

Magon assistito dall'avv. Luigi Gabriele

-FEDERVIGILANZA rappresentata dal sig. Riccardo Meloni

con la presenza degli Istituti:

**CORPO VIGILI NOTTURNI**

**ISTITUTO DI VIGILANZA TERGESTI sig. Mario Scirocco e Avv. Giampiero Basile**

**LA SICUREZZA Sig. Riccardo Meloni e Avv. Gianpiero Basile**

**LA VIGILE SAN MARCO Avv. Gianpiero Basile**

**LA VIGILE SAN GIORGIO**

E

La Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi - FILCAMS-CGIL - rappresentata dal Segretario Provinciale Danilo Margherita

La Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo Servizi - FISASCAT-CISL - rappresentata dal Segretario Provinciale sig. Paolo Duriavig e sig. Massimo Onida

L'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi - UILTUCS-UIL rappresentata dal Segretario Regionale, Gabriello Fiorino e sig. Claudio Moretti

con una delegazione dei lavoratori

**VISTI**

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (8 gennaio 2002), il Contratto Integrativo Provinciale vigente, nonché la piattaforma rivendicativa presentata dalla Segreteria provinciale FILCAMS, MS- FISASCAT e UILTuCS-UIL di Udine

**PREMESSO**

-Che le parti, nel definire il presente accordo, hanno inteso perseguire una maggiore qualificazione delle relazioni sindacali sia a livello territoriale che aziendale e che, dunque, ribadiscono l'impegno a promuovere, per quanto di loro competenza, iniziative idonee a garantire un'ulteriore crescita dei livelli qualificativi 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;



2

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI UDINE E PROVINCIA PER LA VIGILANZA PRIVATA

-che la specifica interellazione definita al momento della stipula del CCNL 8 gennaio 2003 consente di procedere alla stipula del Contratto Collettivo Integrativo Provinciale;

-che le parti, nel rigoroso rispetto del sistema contrattuale e di relazioni sindacali di seguito pattuiti, dichiarano di aver completato il confronto;

- che, per l'intera durata del presente accordo, la gestione dovrà svilupparsi unicamente con riferimento alle materie qui convenute e/o quelle previste dal C.C.N.L.;

- che viste le problematiche relative alla sicurezza personale e collettiva delle Guardie Particolari Giurate le parti condividono la necessità di avviare percorsi conoscitivi sugli eventuali programmi – investimenti degli Istituti di Vigilanza e la loro concretizzazione, atte a migliorare le condizioni di sicurezza dei singoli istituti.

**Tutto ciò premesso e considerato,**

Dichiarano di voler dare applicazione All'art.10 del CCNL vigente;

### SI E' STIPULATO

il seguente Contratto Integrativo Provinciale di Lavoro da valere per tutti i Dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata operanti nella città e provincia di Udine, che composto da complessive fogli 12 di n. 23 articoli e n. 1 allegato, fatti, letti, approvati e sottoscritti

<b>TITOLO I VALIDITÀ' E SFERA DI APPLICAZIONE</b>
---

#### **Art. 1**

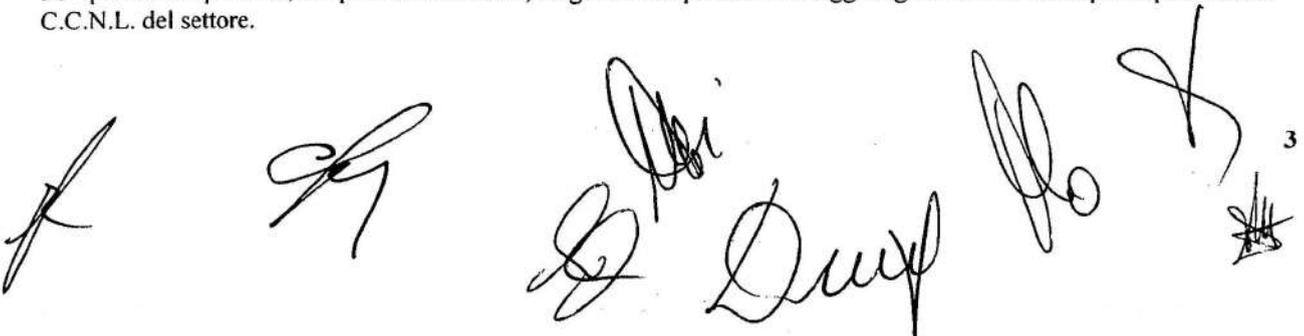
Il presente Contratto Collettivo Integrativo disciplina, in maniera unitaria, il rapporto di lavoro dei dipendenti di tutti gli istituti di vigilanza, in qualunque forma costituiti che svolgono tutte le attività di cui agli artt. 1 e 64 del vigente CCNL per conto terzi a norma del testo unico delle leggi di pubblica sicurezza.

. Esso è parte integrante del vigente C.C.N.L. e, come tale, deve essere applicato, al pari dello stesso, da tutti gli Istituti di Vigilanza comunque costituiti.

#### **ART. 2**

Il presente Contratto per tutto il periodo della sua validità, deve essere considerato un complesso normativo inscindibile, che, essendo globalmente di miglior favore annulla e sostituisce ad ogni effetto per le materie qui trattate le norme di tutti i precedenti contratti integrativi provinciali, fatte salve le condizioni di miglior favore previste da accordi aziendali.

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



Handwritten signatures of the parties involved in the contract, including a small number '3' next to the final signature.

**TITOLO II  
RELAZIONI SINDACALI**

**Art. 3 diritti di informazione**

Allo scopo di dare concreta attuazione a quanto previsto dall'art. 9 del vigente C.C.N.L., in materia d'informazione, gli Istituti forniranno alle strutture sindacali provinciali firmatarie del presente Contratto, congiuntamente alle R.S.U. e 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 nuovi tipi di servizi a seguito di modificazioni tecnologiche ed alle eventuali implicazioni occupazionali;
- c. iniziative di aggiornamento della professionalità;
- d. ai dati relativi al Turn Over ed all'andamento occupazionale generale, articolato per settore di attività (zona, banche, tele allarmi, ecc...);
- e. dati relativi ai lavoratori occupati nelle località - relativi trasferimenti - avvicinamenti.
- f. verifica sull'applicazione del presente accordo.
- g. A tale scopo, su richiesta delle Segreterie provinciali di FILCAMS CGIL - FISASCAT CISL - UILTUCS UIL le parti si incontreranno entro la fine di Settembre di ogni anno, l'incontro dovrà avvenire entro e non oltre quindici giorni dal ricevimento della richiesta d'incontro.

**Art. 4 Ente Bilaterale Regionale Friuli Venezia Giulia**

Così come previsto dall'art. 11 del C.C.N.L. le parti auspicano che venga istituito, nel più breve tempo possibile e comunque entro il corrente anno, l'ENTE BILATERALE REGIONALE FRIULI VENEZIA GIULIA, del settore.

Nel caso in cui entro il 31.12.03 l'ente Bilaterale Regionale non dovesse essere costituito le parti concordano di incontrarsi per verificare l'opportunità di istituire l'Ente Bilaterale della provincia di Udine.

Gli scopi dell'Ente Bilaterale sono quelli previsti dal CCNL, ed in particolare:

- Predisporre programmi e moduli formativi, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 25 del C.C.N.L., individuando i fabbisogni formativi a livello regionale e specifici della provincia di Udine.

In questo contesto gli Istituti di Vigilanza comunicheranno all'Ente Bilaterale eventuali assunzioni in C.F.L.-, apprendistato, part - time e tempo determinato.

- Attuare le intese sull'assistenza sanitaria integrativa come da accordi in sede nazionali, come previsto dagli art. 12, 13 del C.C.N.L.

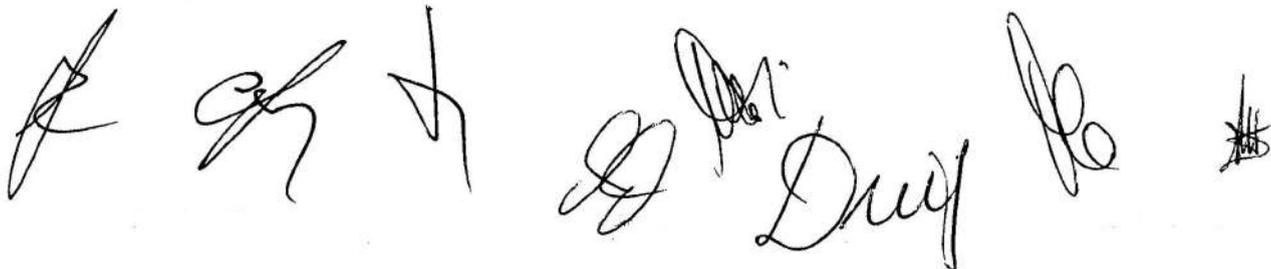
**TITOLO III  
FORMAZIONE**

**Art. 5 Formazione**

Le parti, nel rivendicare il loro esclusivo diritto - dovere nel promuovere la formazione professionale dei lavoratori ed in attesa di quanto verrà attuato in sede di Ente Bilaterale Nazionale e/o Regionale e/o Provinciale, ritengono di dover definire, sin d'ora, alcune linee guida in materia di formazione ed aggiornamento professionale.

Pertanto, concordano quanto di seguito.

- a. Alle aspiranti G.P.G. verranno consegnate, a cura degli Istituti, moduli formativi 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 degli apparati ricetrasmittenti; unitamente ai moduli formativi verrà consegnato un questionario che le G.P.G. dovranno compilare e riconsegnare sottoscritto prima dell'assunzione al



4

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI UDINE E PROVINCIA PER LA VIGILANZA PRIVATA

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, nonché frequentare un corso di addestramento teorico secondo adeguati percorsi formativi occorrendo mediante l'ausilio di Enti esterni.

B 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 dalla Commissione di cui al precedente punto a).

### Art. 6 Aggiornamento professionale e formazione continua

A cura dell'Istituto, le G.P.G. sono informate, mediante conferenze o adeguati corsi di aggiornamento dell'eventuale sopravvenienza di norme abrogative e sostitutive di precedenti disposizioni.

Ciascuna guardia giurata effettua esercitazioni di tiro con l'arma in dotazione secondo le disposizioni in essere.

Per ciascuna guardia giurata è istituito un libretto di tiro dal quale risulti la data di effettuazione delle esercitazioni, il numero dei colpi esplosi (nel numero richiesto dalle disposizioni in essere) ed i risultati conseguiti.

La guardia giurata appone la propria firma nel libretto di tiro per ogni esercitazione svolta.

Il tempo di partecipazione ai corsi sarà retribuito con la normale retribuzione, mentre per le esercitazioni di tiro, i cui costi saranno a carico degli Istituti di Vigilanza, verranno forfettariamente indennizzati nella misura di 2 ore lavorative per ogni esercitazione. I lavoratori avranno l'obbligo di parteciparvi.

## TITOLO IV ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

### Art. 7 Turni giornalieri

Gli Istituti di Vigilanza programmeranno i turni di lavoro, in modo da consentire il godimento dei riposi contrattuali e di legge, dando comunicazione ai lavoratori di tali turni ed orari settimanalmente e comunque con congruo anticipo ed in modo da non mettere l'Istituto in difficoltà in relazione alle esigenze di sicurezza nel rispetto delle Leggi. Tali turni ed orari potranno essere eventualmente modificati per sopravvenute esigenze di servizio che a puro titolo esemplificativo si indicano:

assenze improvvise dei lavoratori, nuovi servizi e richieste di sostituzione da parte dell'utente.

I turni giornalieri del normale orario di lavoro di norma non potranno essere spezzati in più di due turni e dovranno essere svolti nell'arco massimo di 12 ore.

Nell'impossibilità di completare l'intero orario di lavoro giornaliero sia per esigenze aziendali che del lavoratore, nessuna decurtazione salariale sarà effettuata al lavoratore, ma si dovrà procedere a recuperare le ore di lavoro al massimo entro il mese, in altri giorni, ad esclusione dei giorni di riposo, permessi retribuiti e ferie, senza che per le ore così recuperate



scattino le maggiorazioni previste per lo straordinario.

### Art. 8 Orario di lavoro e sistema di applicazione

Fermo restando quanto previsto dal vigente C.C.N.L., tenuto conto che presso gli Istituti di Vigilanza attualmente operanti nella provincia di Udine, l'orario di lavoro applicato non è uniforme per il personale del ruolo tecnico operativo, gli Istituti di Vigilanza potranno richiedere che la prestazione lavorativa si espleti, previo confronto a livello aziendale con le R.S.U. ed in mancanza di rappresentanze aziendali con le OO.SS. firmatari del C.I.P., finalizzato al raggiungimento di intese relative alle scelte del sistema in riferimento alle diverse tipologie di servizio che a titolo indicativo si esemplifica nei seguenti sistemi:

- a) come previsto dall'art. 65 (sistema 5+1) del vigente C.C.N.L.;
- b) come previsto dall'art. 66 (sistema 6+1+1) del vigente C.C.N.L.
- c) neGLI Istituti in cui è applicato quanto al punto a), si potrà istituire un sistema che preveda un giorno di permesso abbinato al giorno di riposo al fine di realizzare due giorni di riposo consecutivi.  
Le parti convengono che tale sistema, non modificando l'orario di lavoro giornaliero, settimanale ed annuale, potrà garantire i due giorni di riposo consecutivi per un massimo di venti settimane e cioè per un numero pari ai giorni di permesso (20) a tal fine utilizzabili.
- d) Per i servizi di cinque giorni la settimana, dal lunedì al venerdì, il sistema di cui sopra risulta inadeguato. In sostituzione del sistema 5+1 (cinque giorni di lavoro ed uno di riposo) parte del personale godrà il giorno di riposo nelle giornate di sabato o di domenica; l'alternanza avverrà mensilmente e per 9 volte all'anno i riposi saranno goduti di norma consecutivamente in entrambe le giornate, cioè sia il sabato che la domenica.
- d) ~~Il orario di lavoro relativo al servizio notturno di zona stradale è di 6 ore e 30 minuti~~ riferito alla tipologia di cui alla lettera a).

## TITOLO V TUTELE E GARANZIE

### Art. 9 Patente di guida

I vigili ai quali venga sospesa o ritirata la patente di guida, verranno adibiti a mansioni eventualmente compatibili. Sono a carico gli Istituti le polizze di assicurazione contro il rischio di ritiro della patente di guida per fatti accaduti al G.P.G. durante il servizio, con le coperture già in essere.

N.B. Il tragitto casa-lavoro e viceversa è da considerarsi servizio effettivo solo ai fini del presente articolo.

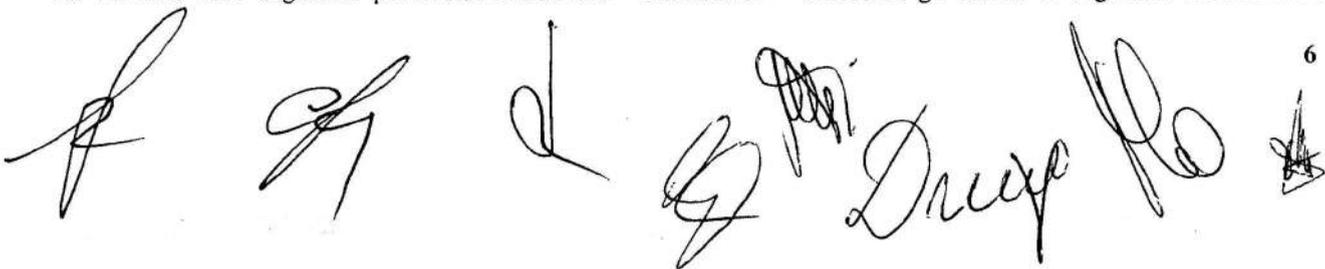
### Art. 10 Cambio di appalto

Le parti convengono sulla opportunità dell'attivazione di iniziative che consentano di fornire adeguate e tempestive risposte alle esigenze del settore, in materia di cambio di appalto, che consentano il naturale evolversi del rapporto di lavoro e riconoscono che presupposto necessario per realizzare quanto sopra delineato, sia il rispetto di tutte le norme del C.C.N.L., del presente integrativo territoriale e degli accordi aziendali.

A tale scopo le parti si impegnano ad esercitare iniziative, in tutto il territorio Udinese, al fine di sollecitare l'autorità prefettizia, il Questore, la Provincia e gli Enti Pubblici affinché nei Bandi di gara per gli appalti sia richiesta, dagli stessi Enti, l'applicazione ed il rispetto rigoroso del C.C.N.L. e dell'Integrativo Territoriale del settore.

Pertanto al fine di divenire ad una normativa condivisa e regolatrice delle procedure del cambio appalto le parti concordano quanto segue:

gli Istituti di Vigilanza invieranno, alle segreterie provinciali di FILCAMS CGIL – FISASCAT CISL – UILTUcS UIL, tempestivamente e preventivamente, alla cessazione dell'appalto, comunicazioni relative agli appalti pubblici decaduti; per quanto attiene agli appalti con soggetti privati, nei limiti della riservatezza, questi seguiranno identica procedura prevista dal presente articolo, punto 1., fatto salvo quanto previsto dall'art. 26 C.C.N.L.; su richiesta delle Segreterie provinciali FILCAMS – FISASCAT – UILTUcS gli Istituti di Vigilanza incontreranno le



## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI UDINE E PROVINCIA PER LA VIGILANZA PRIVATA

OO.SS, entro tre giorni dal ricevimento della richiesta di incontro, per discutere eventuali problematiche che dovessero emergere.

### Art. 11- PARI OPPORTUNITA'

Verranno favoriti interventi di pari opportunità uomo/donna nel lavoro, anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive.

Le parti intendono, visto quanto stabilito dall'art. 28 del C.C.N.L. aderire agli schemi formativi, che verranno proposti alle parti stesse dal costituendo Ente Bilaterale Friuli Venezia Giulia o Ente Provinciale

### Art. 12 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 3 anni di vita per malattia del bambino, attestata da certificato medico specialistico del S.S.N., verranno concessi permessi per un massimo di 3 giorni annui, retribuiti al 100% della normale retribuzione.

### Art. 13 Ferie

Le ferie saranno fruito nell'anno di maturazione e non potranno essere divise di massima in più di due periodi, uno dei quali ricadente preferibilmente nel periodo 1 maggio/30 settembre.

Il programma ferie 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 intende fruirle.

Sulla scorta di dette indicazioni, compatibilmente con le esigenze tecniche aziendali, l'Azienda e le R.S.U. / R.S.A. predisporranno il piano di ferie entro il 31.03. di ogni anno, gli Istituti di Vigilanza evidenzieranno nei prospetti paga le ferie maturate, godute e residue..

### Art. 14 Assistenza legale e testimonianze a Processi

Gli Istituti garantiscono l'assistenza legale gratuita alle proprie G.P.G. per qualsiasi pendenza inerente a ragioni di servizio. Tale diritto decade in caso di comprovata negligenza di servizio da parte della G.P.G. interessata o per conflitto di interessi.

La G.P.G. chiamata a testimoniare in processi inerenti al servizio prestato (non in conflitto con gli interessi dell'Istituto), è da considerarsi, a tutti gli effetti, in servizio quindi sarà esentato da qualsiasi ulteriore prestazione di lavoro nella giornata stessa ed avrà diritto alla normale retribuzione.

## TITOLO VI TRATTAMENTO ECONOMICO

### Art. 15 Ticket

Con effetto ~~1 maggio~~ <sup>1 luglio</sup> 2003 viene soppressa l'indennità di mensa, di cui all'art. 16 del C.I.P. 14/01/98 che, pertanto, con tale data non verrà più erogata.

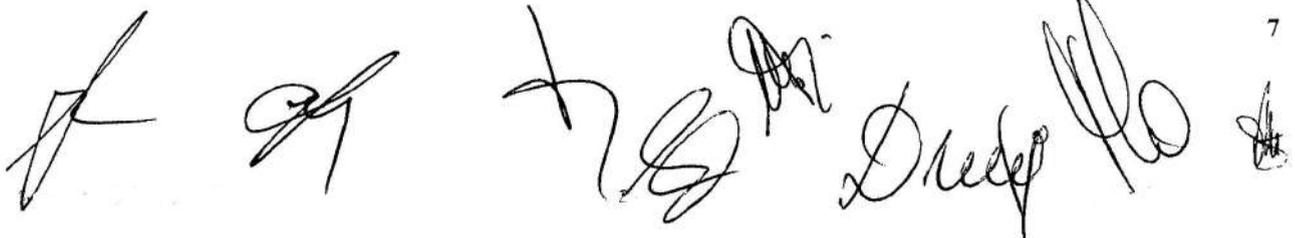
A tutti i lavoratori sarà fornito un buono-pasto nelle misure e con le decorrenze di seguito indicate:

1 <del>luglio</del> 2003	1 GENNAIO 2004	1 GENNAIO 2005
€ 4,17	€ 4,99	€ 5,28

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 T.F.R..

Gli Istituti che già corrispondevano il Ticket sono tenuti, ove del caso, ad elevare il valore dello stesso unicamente per la parte differenziale tra quanto previsto, alle singole scadenze, dal presente accordo e quanto in meno eventualmente



## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI UDINE E PROVINCIA PER LA VIGILANZA PRIVATA

corrisposto. Resta inteso che per il personale in servizio alla data di stipula del presente accordo restano fermi i maggiori valori in atto del ticket quale trattamento di miglior favore ad personam, fino a concorrenza del tetto massimo fissato da l presente accordo

### Art.16 -PEREQUAZIONE DEI TRATTAMENTI

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

### Art. 17 – PREMIO DI RISULTATO

Le parti, con riferimento al punto K dell'art. 10 del C.C.N.L. 8.1.2002 e con esplicito richiamo al protocollo 23.7.1993, convengono di istituire per gli anni 2003, 2004 e 2005, per 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 K del sopracitato 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 normale, contrattualmente previste.
2. le giornate di lavoro normale contrattualmente previste, ai fini in questione si considerano;
  - 2a per il sistema 5+1 e 6+1 giornate n. 259, (così date 365-61 riposi-20 permessi -25 ferie);
  - 2b per il sistema "6+1+1" giornate n. 251 (così date 365-91 riposi -23 ferie);
  - 2c per il sistema 5+1+1 giornate n. 227, (così date 365-104 riposi-12 permessi -23 ferie);
  - 2d per il sistema 5+1+1 giornate n. 227, (così date 365-104 riposi-12 permessi -23 ferie);  
per il sistema 5+1+1 giornate n. 219, (così date 365-104 riposi-9 permessi-22 ferie-11 festività');

dunque, con esclusione del numero di giornate contrattualmente previste per i riposi, i permessi e le ferie ancorchè lavorati;



8

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI UDINE E PROVINCIA PER LA VIGILANZA PRIVATA**

- 3. per giornate di lavoro normale contrattuale di effettiva presenza al lavoro, ai soli fini del presente articolo, si intendono sia per il premio collettivo che per quello individuale nascente dal premio collettivo anche le assenze nelle giornate di lavoro normale contrattuale dovute ad astensione obbligatoria per maternità, ricoveri ospedalieri, convalescenza post ospedaliera nella misura di giorni 7 e permessi sindacali, infortunio, ferie e permessi pregressi;
- 4. nessun premio, neppure quello individuale, sarà dovuto nel caso in cui non si raggiungesse l'obiettivo indicato nel premio di risultato aziendale, si conviene:

**PREMIO AZIENDALE:**

**QUOTA A**

A ciascun lavoratore, con la retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione, verrà erogato, al solo personale in forza a tale data, un premio per un importo lordo annuo di € 120 per gli anni 2003, 2004 e 2005, in caso di mantenimento di una media aziendale di assenteismo, con riferimento ad ogni anno di competenza, inferiore o pari al 10% calcolato sulla base del numero di giornate di lavoro contrattualmente previste come innanzi determinato.

**QUOTA B**

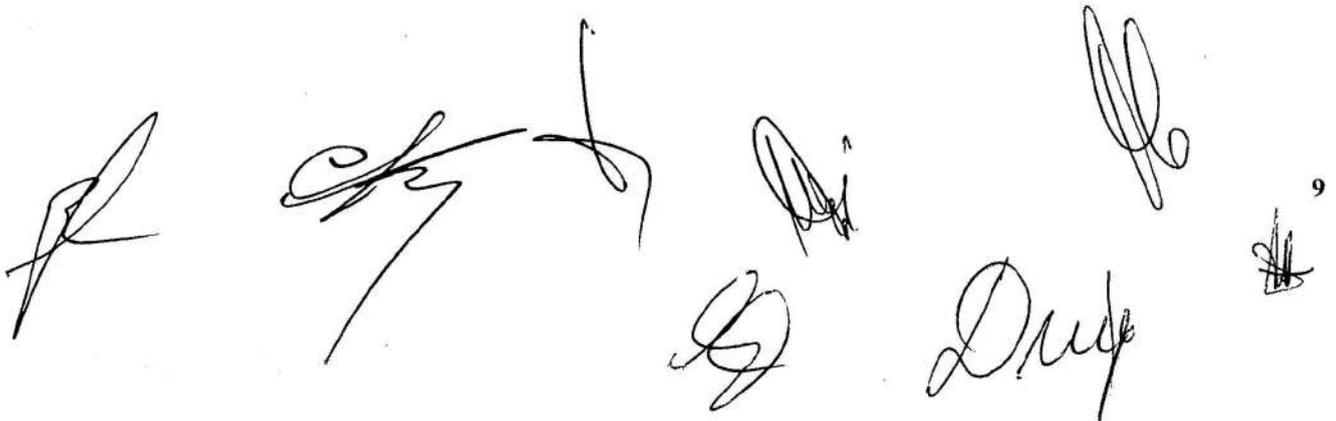
Per lo stesso personale in forza alla suddetta data e sempre con la retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, ai soli lavoratori che, sulla base del sistema di distribuzione dell'orario di lavoro in essere nella propria azienda, avranno lavorato per un numero annuo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

**per il sistema 5+1**

da 234	e fino a 240	4 Euro
da 241	e fino a 250	8 Euro
da 251	e fino a 259	15 Euro

**per il sistema 6+1+1**

da 227	e fino a 233	4 Euro
da 234	e fino a 243	8 Euro
da 244	e fino a 251	15 Euro



9

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI UDINE E PROVINCIA PER LA VIGILANZA PRIVATA**

**per il sistema 5+2**

da 205	e fino a 211	4 Euro
da 212	e fino a 221	8 Euro
da 222	e fino a 227	15 Euro

**per il sistema 5+2 RUOLO AMMINISTRATIVO**

Da 197	e fino a 203	4 Euro
da 204	e fino a 213	8 Euro
da 214	e fino a 219	15 Euro

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.

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

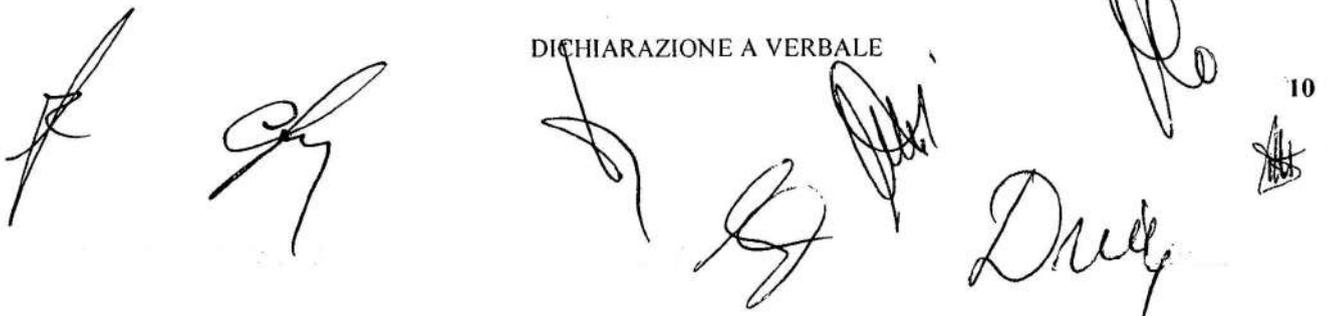
Il premio suddetto è dovuto anche ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro e con contratto a tempo determinato, se trasformati in contratto a tempo indeterminato.

I premi si intendono lordi 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

Gli importi di cui sopra vengono integrati del valore giornaliero di 0,50 euro, per il personale che al momento della erogazione del premio abbia maturato un'anzianità di servizio pari o superiore a venti anni.

LE PARTI CONCORDANO che dalla scadenza del periodo fissato per la premiazione (2003-2005) nel corso della vacanza contrattuale l'attuale meccanismo di premiazione dovrà ritenersi ultrattivo fino alla definizione del nuovo CIP, fatte salve le eventuali determinazioni contrattuali che le parti riterranno di assumere al riguardo.

DICHIARAZIONE A VERBALE



10

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI UDINE E PROVINCIA PER LA VIGILANZA PRIVATA

Le parti di 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 negli effetti del Protocollo 1993.

### Art. 18 Vestiario ed equipaggiamento

Le parti concordano, nel rigoroso rispetto delle normative di legge in vigore, che all'atto dell'assunzione ad ogni Vigile, viene assegnato il vestiario sulla base degli accordi o usi in essere di ogni singolo istituto.

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

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

### Art. 19 Armamento

Gli Istituti forniranno alle G.P.G., su richiesta delle stesse, un importo corrispondente al costo di mercato di una pistola Beretta 9 x 21.

Gli interessati restituiranno la predetta somma mediante trattenute mensili di eguale importo per 36 mesi.

### Art. 20 Missione trasferta

Nel caso in cui i lavoratori siano temporaneamente comandati a prestare servizi in una località diversa dalla sede abituale di lavoro, intendendosi per tale le aree previste dall'art.19 del CIP del 14 gen.1998 e relativo ALLEGATO C, in cui i lavoratori sono stati assegnati all'atto dell'assunzione o successivamente mediante trasferimento e, per lo spostamento debbano utilizzare un mezzo di locomozione di loro proprietà autorizzato dall'Istituto di Vigilanza, avranno diritto ad un rimborso spese pari all'indennità chilometrica, nella misura indicata dalle tabelle dell' A.C.I - riferite a una percorrenza media di 20.000 km annua e fino ad una cilindrata massima non superiore ai 1.300 cc (Fiat), inferiore ai 17 fiscali come regolamentata dalle Agenzie dell'Entrate.

I chilometri per i quali compete la suddetta indennità sono pari a quelli che la Guardia Giurata dovrà percorrere per raggiungere la nuova destinazione, quantificandoli dal confine più vicino alla zona a lui assegnata.

Il rimborso spese di trasporto non è dovuto nel caso in cui il lavoro si svolga nella località di residenza del lavoratore o quando questi venga ad essere favorito da un avvicinamento alla sua residenza.

Resta convenuto che con il pagamento del rimborso di cui al titolo, gli Istituti di Vigilanza sono sollevati da ogni responsabilità civile e/o penale sia del dipendente e/o da terzi, derivanti dall'uso dell'autovettura.

Gli Istituti di Vigilanza compatibilmente con le particolari esigenze che caratterizzano il settore, impiegheranno, ove è possibile, il personale in località prossime al luogo di abituale dimora.

Le normali località potranno essere ridefinite a livello aziendale per mutate esigenze di servizio intervenute.

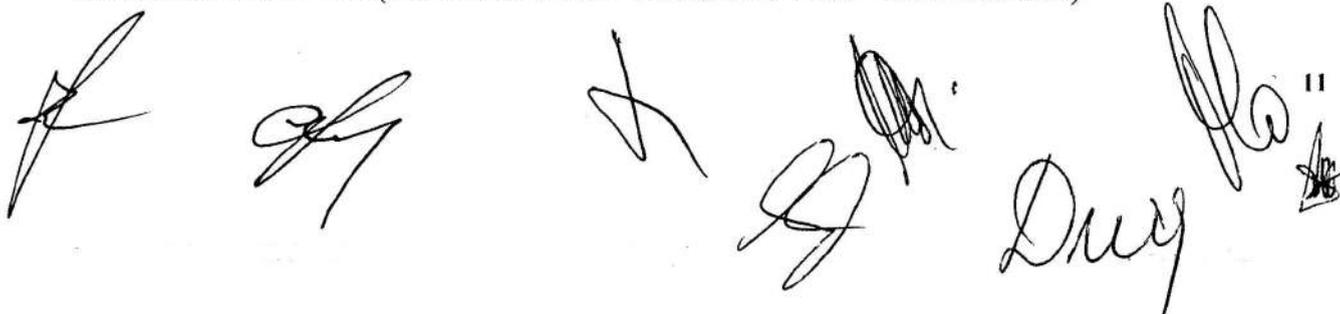
Ogni questione che dovesse insorgere sulla corretta applicazione del presente articolo in attesa della costituzione dell'Ente Bilaterale, potrà essere devoluta alla Commissione Paritetica Nazionale alle cui determinazioni le parti si impegnano di attenersi.

## TITOLO VII

### DISTRIBUZIONE CONTRATTO

### Art. 21

Il presente contratto integrativo provinciale, verrà stampato dall'Ente Bilaterale e distribuito ai Lavoratori dalle OO.SS (FILCAMS CGIL - FISASCAT CISL - UILTUcS UIL).

The image shows several handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more stylized and others more legible. There are approximately seven distinct signatures visible.

**TITOLO VIII  
VIGENZA CONTRATTUALE**

**Art. 22**

Il presente C.I.P., stipulato in Udine il 25 giugno 2003, salve le diverse decorrenze stabilite, per i singoli istituti, dal testo dei relativi articoli, avrà decorrenza dal 01 luglio 2003 e scadrà il 30 giugno 2006 sia per la parte normativa sia per la parte retributiva, secondo quanto previsto dall'accordo Interconfederale del 23 Luglio 1993.

Esso si intenderà rinnovato di anno in anno qualora non sia disdetta da una delle parti a mezzo lettera raccomandata, secondo quanto previsto dall'art. 10 del vigente C.C.N.L.

In caso di disdetta le parti si impegnano ad iniziare le trattative di rinnovo del Contratto due mesi prima della scadenza stessa.

Il presente contratto, in caso di disdetta, continuerà ad avere valore finchè non sarà rinnovato.

**TITOLO IX  
OBBLIGHI**

**Art. 23 formalità**

Il Presente Contratto Integrativo Provinciale sarà depositato presso la competente Direzione Provinciale del Lavoro a cura dell' **UNIONE INDUSTRIALE** .

**LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO**

**LE ASSOCIAZIONI**

-(ANIVP)



-ASSVIGILANZA,



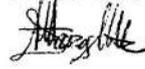
-FEDERVIGILANZA



-UNIV

**LE OO.SS**

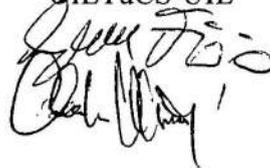
FILCAMS-CGIL



FISASCAT-CISL



UILTuCS-UIL



**GLI ISTITUTI DI VIGILANZA**

**CORPO VIGILI NOTTURNI**

**LA SICUREZZA**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI UDINE E PROVINCIA PER LA VIGILANZA PRIVATA**

ISTITUTO DI VIGILANZA TERGESTE

LA VIGILE SAN MARCO

~~FFALPOL GROUP~~

~~LA VIGILE SAN GIORGIO~~

**R.S.U.**

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 22 Gennaio 2002 presso la sede dell'Istituto di Vigilanza Privata "LA VIGILE SAN GIORGIO" con sede in Pordenone, via Nicoletta 44 si sono incontrati:  
il signor Marchet Paolo in qualità di direttore dell'istituto  
le RSA sig Bravin Italo assistito dal signor Giacomazzi Adriano della segreteria territoriale Fisascat CISL di Pordenone  
il segretario territoriale del Sindacato Autonomo Vigilanza Privata sig Pellegrino Franco

Ordine del Giorno dell'incontro:

- 1. Indennità Servizi:** Viene richiesto l'innalzamento di tutte le indennità (zona stradale diurna e notturna, trasporto/scorta valori diurno e notturno, servizio antirapina diurno, piantonamento fisso notturno, sala conta e centrale operativa notturni) a lire 8.900 (euro 4,60);
- 2. Indennità di Trasferta:** viene richiesta la ridefinizione delle zone e gli importi delle indennità con le seguenti modalità: distanze con andata e ritorno oltre 61 minuti lire 12.586 (euro 6,50) – da 41 a 60 minuti lire 10.649 (euro 5,50) – da 21 a 40 minuti 8.713 (euro 4,50) – fino a 20 minuti lire 6.777 (euro 3,50);
- 3. Acquisto dell'arma:** Viene richiesto, su volontà individuale delle Guardie, un anticipo sulle competenze fino a lire 1.006.860 (euro 520,00) da restituire con trattenuta sulle competenze nei 4 mesi successivi a quello di erogazione;
- 4. Banca ore:** Viene richiesto l'innalzamento della maggiorazione, prevista dal CCNL di categoria, dal 30% al 35% per parificarla alla maggiorazione contrattualmente prevista per il lavoro straordinario;
- 5. Premio di collaborazione:** Viene richiesto, visto il considerevole aumento dei carichi individuali di lavoro dovuti all'entrata in vigore dell'euro, di riconoscere un premio economico a tale titolo;
- 6. Premio di produzione:** Viene richiesta la costituzione di un meccanismo di compensi economici a tale titolo;
- 7. Polizza ritiro patente:** Viene richiesta, in quanto a tutti gli effetti strumento di lavoro, l'istituzione di una polizza individuale/collettiva a tutela del ritiro di patente;
- 8. Ferie e o spostamento ferie:** Si richiede che, qualora per comprovate esigenze organizzative, l'azienda ritenesse di non dover concedere le ferie preventivamente concordate, dal 15 dicembre al 31 gennaio al lavoratore interessato verrà riconosciuta una maggiorazione del 15% per ogni giorno di ferie spostato ferma restando l'accettazione per iscritto da parte dello stesso; si ritiene di non considerare "comprovata esigenza organizzativa" la non concessione delle ferie senza alcuna giustificazione e di indicare il motivo dell'eventuale non concessione;
- 9. Esposizione dei turni:** Si richiede l'immediato rispetto di quanto previsto dal R.D. n. 1955 del 10.09.1923 o la consegna in busta direttamente agli interessati dell'orario e dei turni di servizio settimanale, eventuali variazioni verbalmente comunicate dovranno successivamente essere confermate per iscritto;
- 10. Incontri aziendali:** Viene richiesto di effettuare gli incontri aziendali durante il normale orario di lavoro delle RSA o in alternativa di retribuire come ore di normale prestazione lavorative gli incontri effettuati in orari diversi.

Dopo ampia ed approfondita discussione le parti concordano quanto segue:

## Indennità di Trasferta

Nei confronti di quei vigili che, per ragioni di servizio, devono passare per la sede dell'Istituto per poi recarsi sul luogo di effettuazione dello stesso e quest'ultimo è situato in zona relativamente lontana, le parti concordano la corresponsione a titolo di trasferta per il disagio procurato in capo ai lavoratori di una cifra forfettaria giornaliera così come sotto riportato.

La presente norma sostituisce quanto già previsto dalla precedente contrattazione aziendale allo stesso titolo.

FASCE	PARAMETRI	TRASFERITA
FASCIA A	<b>fino a 20 minuti</b>	euro 3,50 (lire 6.777)
FASCIA B	<b>da 21 a 40 minuti</b>	euro 4,00 (lire 7.745)
FASCIA C	<b>da 41 a 60 minuti</b>	euro 5,00 (lire 9.681)
FASCIA D	<b>oltre 61 minuti</b>	euro 6,00 (lire 11.618)

A	B	C	D
fino a 20 minuti	da 21 a 40 minuti	da 41 a 60 minuti	oltre 61 minuti
Tecnolast (Porcia)	Banca Cred. Coop. (Azzano Decimo)	Ispadue (Sesto al Reghena)	Filature San Carlo (Spilimbergo)
	Karton (Caneva e Sacile)	Refel (San Vito al Tagl.)	(Travesio)
		Cantiere diga (Ravedis)	
		Scuole U.S.A. (Vajont)	
		Vivai Cooperativa (Rauscedo)	
		Sanfil (Maniago)	

i tempi di percorrenza / km di distanza si intendono per andata e ritorno dalla centrale dell'Istituto al luogo di svolgimento del servizio.

La tabella riporta la situazione alla data della firma del presente accordo; eventuali integrazioni e/o modifiche saranno concordate tra la Direzione e le RSA (vedi allegato 1)

Per la definizione di tali somme si è già tenuto conto dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e per tanto sono da ritenersi onnicomprensive di quote di 13a, 14a, ferie, straordinario, lavoro festivo e TFR.

**Indennità Servizi**

Viene accordata un'indennità di servizio del valore di lire 8.900 (euro 4,60) giornaliera per i seguenti servizi:

- a) zona stradale notturna,
- b) trasporto/scorta valori notturna

Per tutti gli altri servizi l'indennità sarà del valore di lire 6643 pari a euro 3,43. Tale riconoscimento avrà carattere transitorio fino al 28/ 02/ 02 in attesa di convocazione di un tavolo di trattativa provinciale.

**Acquisto dell'arma**

Le parti concordano quanto previsto al precedente medesimo punto, fatta salva la facoltà dell'azienda di trattenersi in un'unica soluzione dalle retribuzioni maturate quanto di competenza nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

**Banca della Ore**

Le parti, nel rispetto di quanto previsto dal rinnovo del CCNL del settore, concordano di istituire la "banca delle ore" con le modalità di seguito indicate:

- Istituzione di **un conto individuale** ove confluiranno le prime due ore svolte oltre il normale orario giornaliero di lavoro contrattualmente previsto secondo il sistema di distribuzione dell'orario effettuato in azienda a partire dal 1 Gennaio 2002;
- **Semestralmente il lavoratore comunicherà all'azienda le modalità di fruizione** dei riposi o del pagamento delle ore accantonate o della loro parziale utilizzazione.
- **Modalità di pagamento:** Qualora il lavoratore opti per il pagamento, questo avverrà con la retribuzione del mese successivo mediante corresponsione della quota della normale retribuzione oraria così come definita dal CCNL maggiorata di una percentuale del 36% a titolo di risarcimento del danno; qualora il lavoratore opti per il recupero, questo avverrà con le modalità di seguito indicate. Il lavoratore avrà comunque diritto a percepire una maggiorazione del 5 %.
- **Modalità di recupero:** Qualora il lavoratore opti per il recupero, lo stesso avverrà mediante la concessione di permessi giornalieri nel mese successivo. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente per usufruire dei permessi compensativi non dovranno superare la percentuale del 5% dell'organico, escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi, i periodi dal 10 Dicembre al 10 Gennaio e quelli dal 15 Luglio al 15 Settembre.

Trimestralmente l'azienda fornirà per iscritto al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate in banca.

La domanda per i permessi a conguaglio delle ore accantonate nella banca delle ore si dovrà fare tramite libretto personale almeno 15 (quindici) giorni prima. rispetto alla fruizione.

Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data e l'ora di arrivo della richiesta.

*[Handwritten signatures and initials on the left margin]*

*[Handwritten signature at the bottom left]*

## Premio di Produzione

Il premio prende a riferimento l'incidenza media anno su anno delle assenze delle G. P. G. nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre di ogni anno e sarà erogato congiuntamente alla retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo.

Il premio sarà corrisposto ai soli lavoratori assunti a tempo indeterminato, con CFL, apprendisti e assunti con contratto a termine, che risulteranno in forza per l'intero periodo di riferimento, e sarà riparametrato in percentuale nel caso di lavoratori con contratto part time (% del contratto individuale).

Il metodo di calcolo del valore di riferimento è il seguente:

Il totale di tutti i giorni di mancata prestazione lavorativa dell'anno delle G.P.G. assunte in azienda per tutto il periodo di riferimento del premio, con l'esclusione:

- assenze per congedi Legge n. 53 del 2000,
- per maternità,
- per Infortuni sul lavoro,
- per scioperi,
- per aspettativa non retribuita
- per i ricoveri ospedalieri compresa la malattia post degenza,

sarà diviso per il **numero delle Guardie Giurate in forza in Azienda** per tutto il periodo di riferimento del premio.

Per l'anno in corso (2002), il riferimento di tale indice è uguale a **13** giorni assenza media

Se al 31.12.02 il prodotto di tale divisione è un numero pari od inferiore a 13.00 (tredici), si considererà raggiunto l'obiettivo aziendale e quindi sarà erogato il premio con il modo di seguito indicato:

<b>Da 0 a 6</b> (sei) giorni di assenza	<b>250,00</b>	Euro <i>pari al 100%</i>
<b>Da 7 a 10</b> (dieci) giorni di assenza	<b>165,00</b>	Euro, <i>pari al 66%</i>
<b>Da 11 a 13</b> (tredici) giorni di assenza	<b>82,50</b>	Euro <i>pari al 33%</i>

Se il prodotto di tale divisione è un **numero superiore a 13** (tredici) **ma comunque non oltre il 16** (sedici), **indice medio anno precedente maggiorato del 20%**, sarà erogato un premio con le seguenti modalità:

<b>Da 0 a 4</b> (quattro) giorni di assenza	<b>100,00</b>	Euro <i>pari al 40%</i>
<b>Da 5 a 8</b> (otto) giorni di assenza	<b>50,00</b>	Euro <i>pari al 20%</i>

Qualora il prodotto di tale divisione sia un **numero superiore a 16** (sedici) l'azienda **non corrisponderà nessun premio.**

L'azienda si impegna a comunicare, alla fine di ogni trimestre, alle OO.SS presenti in Azienda le assenze totali del trimestre.

