

# CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO

per i dipendenti da istituti di vigilanza privata della provincia di Verona

30 MAGGIO 2008

INTEGRATIVO DEL C.C.N.L. 1 MAGGIO 2004

(Decorrenza: 1° giugno 2008 - Scadenza: 31 dicembre 2011)

Parti stipulanti

ASSIV – Delegato Regionale Sig. Mario Falcone

ASSVIGILANZA – Avv. Claudio Moro

UNIV – Avv. Bruno Ronchi

LA RONDA S.P.A. – Dott. Luigi Ferrara assistito dal Consulente del Lavoro Tonegutti Maria Novella

CIVIS S.P.A. – Dott. Plinio Carolla e Geom. Domenico Costante assistiti dall'Avv. Claudio Moro

NORTH EAST SERVICES S.P.A. – Dott. Mario Scirocco assistito dall'Avv. Gianpiero Basile

SICURGLOBAL VIGILANZA S.R.L. – Dott. Mario Falcone

CORPO VIGILI DELL'ORDINE S.R.L. – Dott. Bartolomeo Pierluigi Vaccariello assistito dall'Avv. Bruno Ronchi

BTV S.P.A. – Dott. Matteo Galvan e Sig. Carlo Bau'

FILCAMS-CGIL – Sig. Riccardo Consolati

FISASCAT-CISL – Sig. Giosue' Rossi

UILTUCS-UIL – Sig. Cesare Ierulli

Unitamente ad una delegazione di rappresentanze sindacali, nelle persone di:

Brunetto Giovanni, Sciortino Davide, Pizzuolo Federico, Di Fuccia Giuseppe, Rotello Vittorio, Melissari Domenico, Menafra Flavio, Marogna Cristiano, Aldrighi Eugenio, Mariotti David, Tittoni Giancarlo, Bonetti Luca, Segala Luca, Loiacono Giuseppe, Narcisi **Ciro**, Cottarelli Walter, Orlando Salvatore, D'Ettore Michele, Bazzoni Massimo, Iemma Aniello, Azzetti Vladimir, **Bombieri Moreno**, Padovani Adriano.

Titolo I  
VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1  
(Durata)

Il presente contratto di lavoro disciplina in maniera unitaria, il rapporto di lavoro dei dipendenti operanti in questa provincia. 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 privata, Consorzi di vigilanza privata in qualunque forma costituiti.

Titolo II  
RELAZIONI SINDACALI

Art. 2  
(Diritti di informazione)

Allo scopo di dare concreta attuazione a quanto previsto dall'art. 9 del vigente c.c.n.l., in materia di informazione, gli istituti forniranno su richiesta delle strutture sindacali provinciali firmatarie del presente contratto, contestualmente e congiuntamente con le R.S.U.-R.S.A., informazioni con cadenza semestrale con particolare riferimento a:

- A) fenomeni connessi all'evoluzione dei servizi sull'organizzazione del lavoro esistente e su eventuali riflessi occupazionali;
- B) prospettive di sviluppo anche in relazione ad investimenti aziendali e a nuove tipologie di servizi;
- C) banca ore - straordinari;
- D) contratti di formazione-lavoro, contratti a tempo determinato, apprendistato;
- E) dati relativi al "turn-over";
- F) dati relativi all'erogazione al premio di risultato.

Art. 3  
(Bilateralità)

Le parti confermano la validità del sistema della bilateralità e, pertanto, previa verifica dei contenuti, auspicano di far proprie le determinazioni che verranno assunte dall'Ente Bilaterale della Veneto in materia di formazione e aggiornamento professionale e di composizione delle controversie.

### Titolo III FORMAZIONE

#### Art. 4 (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 Enti bilaterali 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 consegnati, 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 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, una formazione pratica sull'utilizzo degli apparati ricetrasmittenti, unitamente a 35 ore di servizio svolte in affiancamento operativo con G.P.G. esperte, un'analisi e mappatura dei rischi ed alle redazioni di eventuali condizioni minime di sicurezza anche alla luce di quanto disposto dal D.Lgs. n. 81/2008.

Qualora l'assunzione si riferisca a un lavoratore che abbia effettuato l'addestramento, presso altro istituto di vigilanza negli ultimi 12 mesi, il medesimo sarà esonerato dall'attività addestrativa presso l'azienda di nuova assunzione.

L'attività formativa di cui al presente punto b) s'intende retribuita ed i relativi costi saranno a totale carico degli istituti.

#### Art. 5 (Aggiornamento professionale)

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 retribuite con un'ora di normale retribuzione per ogni esercitazione. I lavoratori avranno l'obbligo di parteciparvi nei giorni di normale attività lavorativa. La spesa sostenuta dalla G.P.G. per il rinnovo

del porto d'arma e relative visite mediche e certificazioni sarà rimborsata al momento della presentazione della relativa documentazione.

Art. 6  
(Armamento)

Gli Istituti forniranno ai nuovi assunti, su richiesta degli stessi, un importo per ad € 400,00, a titolo di anticipazione sulla retribuzione, corrispondente al costo di mercato di una pistola Berretta 9 x 21 mod. P4.

Gli interessati restituiranno la predetta somma mediante trattenute mensili di importo pari a € 25,00.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro che intervenga anteriormente alla restituzione dell'intera somma anticipata, la differenza verrà trattenuta dalle competenze finali.

Titolo IV  
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 7  
(Riposo giornaliero)

Fermo restando quanto contenuto nell'art. 72 del vigente C.C.N.L. le parti convengono che le eventuali ore di riposo giornaliero non godute devono essere recuperate entro e non oltre i 45 giorni successivi al mancato godimento.

Nel caso in cui il recupero avvenga tra il 31esimo ed il 45esimo giorno il risarcimento del danno sarà pari al 50% della quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 105 CCNL per ogni ora recuperata oltre il 30esimo giorno e fino al 45esimo giorno.

Si conviene inoltre che la durata minima del riposo giornaliero, di norma, non possa essere inferiore alle otto (8) ore.

Art. 8  
(Banca ore)

In conformità a quanto previsto dall'art. 81 del vigente C.C.N.L., le parti concordano che possono essere richieste prestazioni ulteriori di cui all'art. 79 nel limite di 2 ore per ogni giornata di lavoro effettivamente prestata da cumularsi in un monte ore calcolato su base annua. L'utilizzo di tale Istituto contrattuale costituirà oggetto di verifica tra le Direzioni Aziendali le R.S.U. / R.S.A. e/o le OO.SS Provinciali firmatarie del presente accordo.

Art. 9  
(Pause)

Fermo restando quanto stabilito dall'art 74 del CCNL in merito alle pause di dieci minuti retribuiti, di cui all'art. 17 comma 1-4 del D. Lgs 66/2003, si conviene che il personale operante nei servizi di piantonamento fisso, servizi di zona/pattuglia e nelle centrali operative nonché nei reparti contazione, fruirà la suddetta pausa, senza alcuna formalità, nel rispetto delle esigenze di servizio.

Qualora per specifiche e particolari esigenze la pausa in questione non sia potuta effettuare, i medesimi lavoratori saranno tenuti a comunicare tale impossibilità e le relative ragioni alla centrale operativa al termine del servizio, che ne prenderà nota, per poi procedere, previa verifica, al recupero secondo quanto previsto dal CCNL all'art. 74 fatte salve diverse modalità in essere a livello aziendale.

I lavoratori addetti al trasporto valori, effettueranno la pausa giornaliera con modalità tali da garantire la sicurezza dei carichi e dello stesso equipaggio.

NOTA A VERBALE: le parti, considerato che le problematiche e le esigenze di cui ai precedenti artt. 7, 8 e 9 costituiscono materia di interesse comune ai vari Istituti di Vigilanza operanti nella città e in provincia di Verona, hanno convenuto di definire le suddette questioni, in sede di Contratto Integrativo Provinciale, la cui decorrenza al riguardo deve intendersi con effetto dal 1° maggio 2004, coincidente con quella del vigente C.C.N.L., anche in ratifica delle intese già intercorse tra le parti..

Art. 10  
(Turni giornalieri e nastro orario)

I turni giornalieri del normale orario di lavoro dovranno essere svolti nell'arco massimo di dodici ore, salvo motivate esigenze di servizio.

Nel caso in cui il lavoro effettuato sia inferiore all'orario normale giornaliero contrattuale il recupero delle ore non lavorate dovrà essere effettuato entro e non oltre il mese successivo.

Il recupero inoltre non potrà avvenire nei giorni di riposo settimanale e di permesso.

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.

Art.11  
(Disposizioni)

I dipendenti ricevono dall'ufficio servizi e/o della centrale operativa dell'istituto di vigilanza l'ordine di servizio inerente il turno di lavoro da espletare. Gli ordini di servizio verranno trasmessi ad ogni singola guardia mediante prospetto settimanale o quindicinale sulla base delle diverse tipologie dei servizi, fatte salve eventuali situazioni di emergenza (assenze non preventivabili, particolari richieste dell'utenza motivate da carattere d'urgenza, ecc.) che consentano la comunicazione anche verbale delle variazioni. L'istituto si assicura che i propri dipendenti siano a conoscenza delle norme che regolano il servizio e che siano in possesso di tutte le dotazioni previste dalle autorità preposte al controllo.

Art. 12

(Capo macchina)

Al fine di pervenire ad una puntuale e condivisa definizione del ruolo di Capo macchina, e di individuare le condizioni per l'erogazione della relativa indennità di funzione prevista all'art. 31 del c.c.n.l., le parti si concordano di fissare un nuovo incontro, in sede aziendale, entro il 31.10.2008.

## Titolo V TUTELE E GARANZIE

Art.13

(Patente di guida)

Per il vigile al quale venga sospesa o ritirata la patente di guida per fatti avvenuti durante il servizio, gli istituti di vigilanza valuteranno la possibilità di mantenerlo in servizio, adibendolo a mansioni eventualmente compatibili, considerate le circostanze che hanno determinato il provvedimento di sospensione o revoca.

Art.14

(Cambio di appalto)

Le parti convengono sull'opportunità dell'attivazione d'iniziativa che forniscano adeguate e tempestive risposte alle esigenze del settore, in materia di cambio di appalto. 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 veronese, 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 d'appalto le parti concordano quanto segue:

a) gli istituti di vigilanza invieranno alle segreterie provinciali di FILCAMS-FISASCAT-UILTUCS, tempestivamente e preventivamente ove possibile, alla cessazione dell'appalto comunicazioni relative agli appalti pubblici decaduti;

b) per quanto attiene agli appalti con soggetti privati, nei limiti della riservatezza a discrezione degli istituti di vigilanza, questi seguiranno identica procedura prevista dal presente articolo, punto 1.

Su richiesta di una delle parti, le parti stesse si incontreranno, entro tre giorni dal ricevimento della richiesta d'incontro per discutere eventuali problematiche che dovessero emergere.

Art. 15

(Pari opportunità)

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 dal c.c.n.l. aderire agli schemi formativi, che verranno proposti dall'Ente bilaterale Veneto o Ente provinciale.

Art. 16  
(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 prime cinque anni di vita per malattia del bambino, attestata da certificato medico specialistico del SSN, verranno concessi permessi per un massimo di 5 (cinque) giorni annui, retribuiti al 100% della normale retribuzione.

Art. 17  
(Ferie)

Visto quanto stabilito dall'art. 85 del vigente c.c.n.l., le parti concordano:

- 1) le ferie, compatibilmente con le esigenze di servizio, saranno programmate affinché un periodo pari a 15 giorni di calendario possa ordinariamente essere usufruito tra giugno e settembre di ogni anno; le restanti saranno programmate entro l'anno di maturazione;
- 2) 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;
- 3) sulla scorta delle indicazioni dei lavoratori, compatibilmente con le esigenze di servizio, l'azienda sentite le R.S.A./R.S.U., predisporrà il piano ferie entro marzo di ogni anno, prevedendo anche, ove possibile, rotazioni e turnazioni pluriennali.

Art. 18  
(Assistenza legale e testimonianze a processi)

Gli istituti di vigilanza forniranno, a proprie spese, opportuna assistenza legale al vigile sottoposto a procedimento penale per fatti da questi compiuti in esecuzione di disposizioni di servizio e considereranno come orario di lavoro effettivo il tempo impiegato per le convocazioni presso l'avvocato e gli Organi di polizia e giudiziaria.

Sarà, inoltre, retribuito con la normale retribuzione il tempo effettivamente impiegato e documentato dal vigile per rendere testimonianza in giudizio per fatti relativi al servizio.

Restano esclusi i casi in cui si determini una contrapposizione di interessi tra le parti, tale da rendere oggettivamente incompatibile la tutela di cui al presente articolo.

Art. 19  
(Vestiaro ed equipaggiamento)

Le parti concordano, nel rigoroso rispetto delle normative di legge in vigore, che, all'atto dell'assunzione, ad ogni vigile, superato il periodo di prova, venga assegnato il vestiario sulla base degli accordi in essere nelle singole aziende.

Gli istituti di vigilanza, unitamente alle R.S.A./R.S.U., potranno definire quantità e qualità di vestiario diverse rispetto a quanto oggi previsto.

Titolo VI  
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 20  
(Buono pasto)

A tutti i lavoratori sarà fornito un buono pasto nelle misure e con le decorrenze di seguito indicate: Rimane confermato il valore del buono pasto oggi fornito (€ 5,29) per ogni giorno di effettiva presenza al lavoro.

Gli istituti che alla data di stipula del presente accordo già corrispondevano il buono pasto in misura superiore a quelli stabiliti nel presente articolo continueranno ad erogare al personale già in forza gli stessi importi.

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.

Art. 21  
(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, 2008, 2009, 2010 e 2011, per tutto il personale, un premio annuale lordo totalmente variabile correlato ai risultati conseguiti dalle aziende e subordinato ad indici attribuibili al personale dipendente.

Le parti stesse individuano nella presenza collettiva al lavoro il parametro oggettivo proprio del settore ai fini della determinazione del premio di produzione, così come previsto dallo stesso punto L) del sopra citato art. 10.

In ragione di quanto sopra, le parti dichiarano che ai fini del presente articolo sarà presa in considerazione unicamente l'effettiva presenza al lavoro con riferimento al numero teorico di giornate di lavoro normale lavorabili, contrattualmente previste, e dunque:

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

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

In deroga a quanto previsto nei precedenti punti 1-4 devono intendersi convenzionalmente utili ai fini del calcolo del numero delle giornate di effettiva presenza per il premio anche le assenze nelle giornate di lavoro normale contrattuale dovute ad astensione obbligatoria per maternità, permessi per donatori di sangue, ricoveri ospedalieri in reparto, infortuni sul lavoro superiori a 10 giorni consecutivi e permessi sindacali.

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

**• PREMIO AZIENDALE QUOTA \_\_\_\_\_ A**

A partire dal 2008 con la retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione, verrà corrisposto, al solo personale in forza a tale data, un **premio annuo per un importo lordo di Euro 80,00** (ottanta/00) per gli anni 2008, 2009, 2010 e 2011, in caso di mantenimento di una media aziendale di assenteismo, con riferimento ad ogni anno di competenza, pari o inferiore al **10%** calcolato sulla base del numero di giornate di lavoro convenzionalmente previsto per anno.

**• PREMIO INDIVIDUALE: QUOTA B**

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

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

Sistema 5+2 operativi (giorni)	Sistema 5+2 amministr (giorni)	Sistema 6+1+1 (giorni)	Sistema 5+1 (giorni)	premio giornaliero
227	219	251	259	€ 54
226	218	250	258	€ 40
225	217	249	257	€ 38
224	216	248	256	€ 36
223	215	247	255	€ 28
222	214	246	254	€ 26
221	213	245	253	€ 24
220	212	244	252	€ 22
219	211	243	251	€ 20
218	210	242	250	€ 17
217	209	241	249	€ 16
216	208	240	248	€ 15
215	207	239	247	€ 14
214	206	238	246	€ 13
213	205	237	245	€ 12
212	204	236	244	€ 11
211	203	235	243	€ 10
210	202	234	242	€ 9
209	201	233	241	€ 8
208	200	232	240	€ 7
<b>quota A</b>		<b>€ 80,00</b>		

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

*[Handwritten signatures and marks on the right margin]*

*[Handwritten signatures at the bottom left]*

*[Handwritten signatures at the bottom right]*

Art. 22  
(Trasferte e rimborso spese)

Le parti convengono sulla opportunità di definire convenzionalmente le normali località di lavoro di cui all'art. 100 del c.c.n.l., mediante intese aziendali, determinando la misura dei rimborsi chilometrici sulla base delle tabelle ACI riferite a una percorrenza di 20.000 km media annua e fino ad una cilindrata massima non superiore a 17 cavalli.

Art. 23  
(Premio di fidelizzazione)

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

Art. 24  
(Nascita del figlio)

In caso di nascita di un figlio, al genitore, quale condizione di miglior favore rispetto a quanto stabilito dalla legge e dal C.C.N.L., sarà concesso 1 giorno (uno) di permesso allo scopo di disporre del tempo necessario all'assistenza del coniuge e ad altre incombenze. Tale permesso, retribuito al 100% della normale retribuzione di cui all'art. 105 del C.C.N.L. da parte degli Istituti, dovrà essere goduto entro una settimana dalla nascita del figlio.

Art. 25  
(Decorrenza e durata)

Il presente contratto integrativo di lavoro, che si compone di 25 articoli, avrà validità dall'1 giugno 2008 e scadrà il 31 dicembre 2011 o comunque sino al termine del periodo di moratoria contrattuale, che determinerà il prossimo c.c.n.l., salvo diverse decorrenze stabilite per singoli istituti dal testo dei relativi articoli, ad esclusione del Premio di Risultato, che avrà comunque scadenza il 31 dicembre 2011.