

**CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI**

**DA**

**ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA**

**Operanti nella città e provincia di Vicenza**

Il giorno 23 novembre 2007 in Vicenza

TRA

CONFCOMMERCIO (Unione del Commercio del Turismo e dei Servizi della Provincia di Vicenza) rappresentata dal Presidente Sergio Rebecca assistito dall'Avv. Andrea Gallo e dall'Avv. Francesco Dalla Pietra,

Gli Istituti:

- SICURGLOBAL VIGILANZA SRL rappresentata da Mario Falcone e Francesco

Dori

- CIVIS Spa rappresentata dal Geom. Domenico Costante e dal Sig. Giovanni

Dell'Andrea

- RANGERS SRL Rappresentata dal Sig. Paolo Spollon, Matteo Galvan e assistita dal Rag. Francesco Piccoli

- BTV SPA rappresentata dal Sig. Paolo Spollon, Matteo Galvan e assistita dal Rag. Francesco Piccoli.

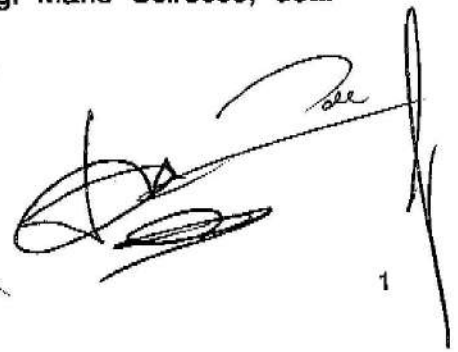
- SPED-IN SRL rappresentata dal Sig. Marotta Eugenio e assistita dal Rag. Francesco Piccoli

- VICENZA SPED SICUREZZA VALORI SRL rappresentata dalla Signora Lavinia Damian e Eros Lendaro

- NORTH EAST SERVICE SPA rappresentata dal Sig. Mario Scirocco, dott. Pierugo Gambiera e assistita dall'Avv. Giampiero Basile.

- H24 SRL rappresentata dal legale rappresentante

E

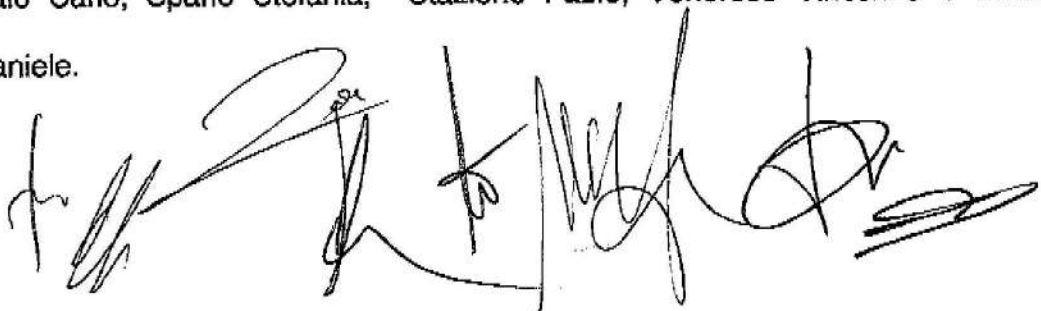


Le OO.SS.

FILCAMS CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Commercio Turismo e Servizi) Rappresentata dal Segretario Generale Provinciale Sergio Baù, dal Segretario Umberto Marin, Susanna Viviani, Renato Omenetto Ketty Cera unitamente alle R.S.A.: Giancarlo Lissa, Floriano Vandin, Davide Andrioli, Giacomino Ceolato, Eminio De Gregorio, Giovanni Militello, Pierangelo Calò, Maurizio Grifasi, Vincenzo Castaldo, Salvatore Torretta, Gianni Zandonà, Diego Florio, Francesco Munafò, Maurizio Terpin, Valerio Marchesan, Carmelo Pistone, Edoardo Strazzuso.

FISASCAT CISL (Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo Servizi) Rappresentata dal Segretario Generale Provinciale Costantino Vaidanis, dal responsabile provinciale vigilanza Mirko Maule, Alfredo Penzo, Nicola Pegoraro, Paolo Marchetti, Enrico De Peron, Vittorio Gallo, Amelia Agostino, Ronald Camperter unitamente alle R.S.A. : Iseppi Lidia, Pietrobelli Maurizio, D'ausilio Massimiliano, Firriolo Sebastiano, Costantino Domenico, D'ausilio Filippo, Leotta Mariano, Miscioscia Felice Massimo, Rigon Renato, Vendramin Emilio, Gueli Salvatore, Deiana Antonino, Faccin Gabriele, Lunardon Paolo, Roberto Pavone, Elisabeta Tambone, Roberto Manna.

UILTuCS – UIL (Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi) Rappresentata dalla Segretaria Generale Provinciale Grazia Chisin, Lucia Fiscato, Brazzale Monica Breda e Farina Aniello unitamente alle R.S.A.: Giacomo Ettore, Nicolò Giorgio, Tovo Nicola, Ridinò Carlo, Tirenelli Franco, Teso Giuseppe, Franco Antonio, Di Reda Giuseppe, Rossini Pasquale, Galdi Mauro, Calò Carlo, Spanò Stefania, Stazione Fabio, Veneroso Vincenzo e Safina Daniele.



## IPOTESI DI ACCORDO

### PREMESSA

Le parti, nel definire il presente accordo, hanno inteso perseguire una maggiore qualificazione delle relazioni sindacali sia a livello territoriale che aziendale, 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.

### 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 Vicenza in qualunque forma costituiti

### TITOLO 1

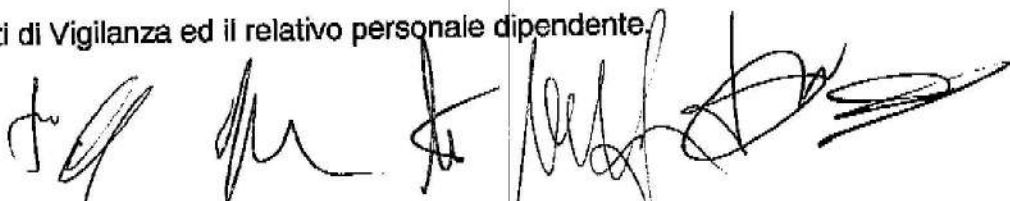
#### VALIDITÀ' E SFERA DI APPLICAZIONE

##### Art. 1

Il presente Contratto Integrativo Provinciale disciplina, in maniera unitaria il rapporto di lavoro per tutto il territorio della città e provincia di Vicenza, per i dipendenti di tutti gli istituti di vigilanza, in qualunque forma costituiti che svolgono tutte le attività di cui all'art. 1 del vigente CCNL per conto terzi a norma del testo unico delle leggi di pubblica sicurezza.

##### Art. 2

Il presente Contratto Integrativo Provinciale disciplina, in maniera unitaria, il rapporto di lavoro per tutto il territorio della città e Provincia di Vicenza tra gli Istituti di Vigilanza ed il relativo personale dipendente.



Per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile che annulla e sostituisce, per le materie qui trattate, ad ogni effetto 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.

## 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. 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.

h. 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.

i. Le aziende forniranno con periodicità semestrale a ciascuna OOSS firmataria l'elenco dei propri iscritti comprensivo di indirizzo e codice fiscale previa richiesta delle medesime e nel rispetto della normativa in materia di riservatezza dei dati personali.

### TITOLO III

#### Art. 4 - Aggiornamento professionale

Ogni quattro mesi ciascuna guardia giurata effettua esercitazioni di tiro con l'arma in dotazione.

Per ciascuna guardia giurata è istituito un libretto di tiro dal quale risulti la data di effettuazione delle esercitazioni, il numero dei colpi esplosi (almeno 50 in ogni esercitazione) ed i risultati conseguiti.

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

Le esercitazioni di tiro, i cui costi saranno a carico degli Istituti, verranno forfetariamente retribuite in misura corrispondente ad 1 ora di normale retribuzione per ogni esercitazione. I lavoratori avranno l'obbligo a parteciparvi.

### TITOLO IV

## TUTELE E GARANZIE

### Art. 5 - Disposizioni

Per ogni servizio che espletano, le Guardie Particolari Giurate ricevono dall'Istituto di Vigilanza le relative disposizioni scritte di carattere generico e specifico.

L'Istituto si assicura che i propri dipendenti siano perfettamente a conoscenza delle norme che regolano il servizio.

### Art. 6 - Controllo

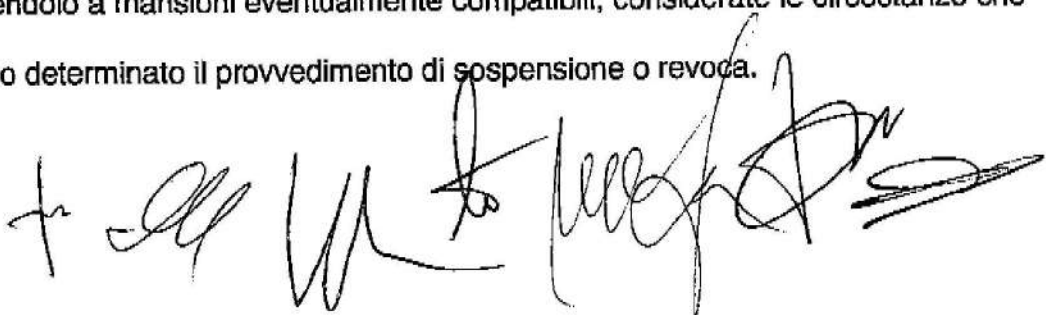
L'Istituto vigila sull'adempimento delle prescrizioni da parte delle Guardie Particolari Giurate per l'esecuzione dei singoli servizi, adottando i provvedimenti di competenza, segnalando la situazione al Questore.

### Art. 7 - Assicurazione – Polizza Ass. Infortuni

Gli Istituti si impegnano ad elevare gli attuali massimali della polizza assicurativa per il personale del ruolo tecnico operativo, di cui all'art. 128 del C.C.N.L., fino a raggiungere importi non inferiori ad un incremento del 20% dei massimali previsti dallo stesso articolo 128; e ciò sia per il caso di morte quanto per il caso di invalidità permanente, con decorrenza non oltre il 1 gennaio 2008.

### Art. 8 - Patente di Guida

Per le GPG ai quali venga sospesa o ritirata la patente di guida per fatti avvenuti durante il servizio, gli istituti 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. 9 - Cambio di appalto

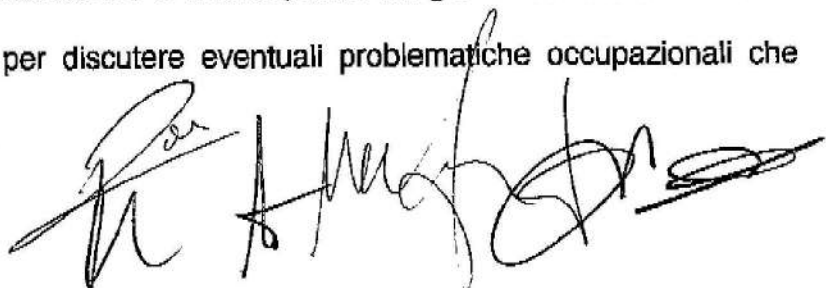
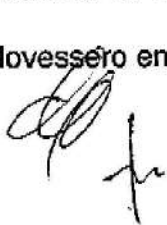
Le parti convengono sulla opportunità dell'attivazione di iniziative che consentano di fornire adeguate e tempestive risposte alle esigenze del settore, in materia di cambio di appalto, che consentano il naturale evolversi del rapporto di lavoro e riconoscono che presupposto necessario per realizzare 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 Vicentino, 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:

- a. gli Istituti di Vigilanza invieranno, alle segreterie provinciali di FILCAMS CGIL – FISASCAT CISL – UILTUcS UIL, 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., fatto salvo quanto previsto dall'art. 25-26-27 C.C.N.L.;

su richiesta delle Segreterie provinciali FILCAMS – FISASCAT – UILTUCS gli Istituti di Vigilanza incontreranno le OO.SS, entro tre giorni dal ricevimento della richiesta di incontro, per discutere eventuali problematiche occupazionali che dovessero emergere.



## **Art. 10 - Flessibilità Positiva, Conciliazione lavoro - nucleo familiare**

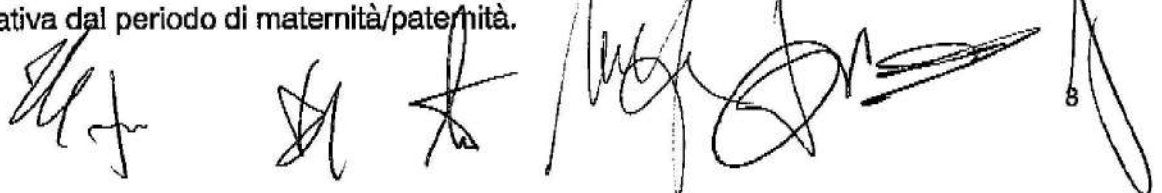
Le parti concordano che la piena applicazione della L. 8 marzo 2000 n. 53, legge 125/91 Legge 296/06 e Dlgs 151/2001 e DM 214/2007, raccomandazione UE e successive modificazioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e coordinamento dei tempi della città, è subordinata ad un'attenta analisi della situazione del settore in provincia di Vicenza.

Le parti intendono, visto quanto stabilito dall'art. 30 del C.C.N.L., promuovere iniziative finalizzate ad incentivare l'adesione degli Istituti di Vigilanza agli schemi di progetto di formazione, che verranno proposti dalle Organizzazioni firmatarie del presente accordo, e le eventuali sperimentazione di nuovi schemi d'orari di lavoro, concordemente definiti e recepiti, titolo per la fruizione dei benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

In particolare, le parti ritengono, che l'innovazione organizzativa per la sperimentazione di prassi conciliative, ai sensi di quanto previsto dall'art. 9 della Legge 8 marzo 2000 n° 53, sia anche elemento determinante al fine di introdurre un sistema sperimentale integrato di diversi strumenti ed azioni concrete dedicate alla flessibilità positiva ed alla conciliazione tra impegni di vita e di lavoro delle lavoratrici, lavoratori degli Istituti di vigilanza.

Si concorda che, nel momento in cui vengano attivati i progetti sopra richiamati, le parti si impegnano a sperimentare all'interno degli Istituti buone prassi conciliative anche attraverso:

- a) la riorganizzazione interna con la promozione dell'istituto del part - time per la conciliazione nucleo familiare/lavoro di dipendenti nella prima fase di ripresa lavorativa dal periodo di maternità/paternità.





- b) Promuovere la sperimentazione di orari flessibili in entrata ed in uscita.

#### **Art. 11 - Nascita del figlio**

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

#### **Art. 12 - Congedi parentali**

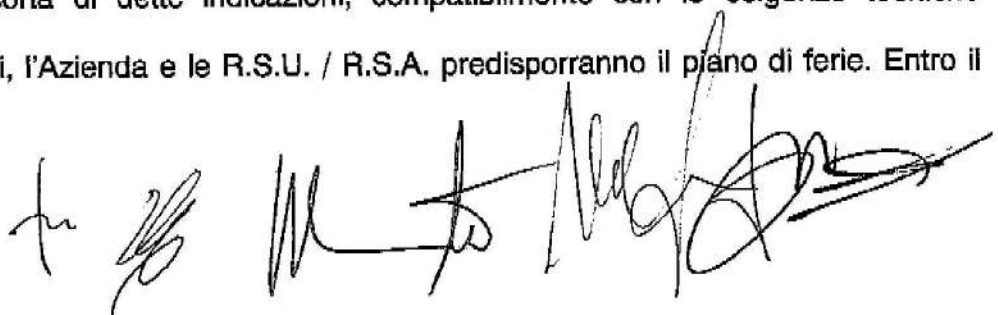
Quale condizione di miglior favore rispetto a quanto stabilito dalla legge e dal C.C.N.L., al genitore che si astiene dal lavoro durante i primi 3 anni di vita per malattia del bambino, attestata da certificato medico specialistico del S.S.N., verranno concessi permessi per un massimo di 5 giorni annui, retribuiti al 100% della normale retribuzione.

#### **Art. 13 - Ferie**

Le ferie saranno godute nell'anno di maturazione e non potranno essere divise di massima in più di due periodi.

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



31.12 di ogni anno gli Istituti di Vigilanza evidenzieranno nei prospetti paga le ferie maturate, godute e residue, distinte dai permessi previsti dall'art. 84.

#### **Art. 14 - Assistenza legale**

Gli Istituti 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, organi di polizia e giudiziaria.

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. 15 - Contributo di solidarietà**

In caso di decesso del lavoratore/lavoratrice durante il servizio e/o per causa di servizio, le parti concordano che, su attivazione congiunta delle Segreterie di FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTUCS UIL di Vicenza, i lavoratori devolveranno, su apposita delega sottoscritta dal singolo lavoratore, un'ora della propria retribuzione alla famiglia del deceduto.

Il datore di lavoro si obbliga:

- ad evidenziare la trattenuta in busta paga e al relativo versamento alla famiglia di una quota pari alla somma delle trattenute versate dai lavoratori;
- a comunicare alle OO.SS. ed ai lavoratori gli importi delle somme versate alla famiglia.

**Art. 16 - Comporto per patologie oncologiche o assimilabili**

In caso di tipologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, ai fini di quanto previsto dall'art. 125 del CCNL sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricoveri ospedaliero o di day-hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda Sanitaria Locale o Struttura Convenzionata.

**TITOLO V  
TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Art. 17 - Ticket**

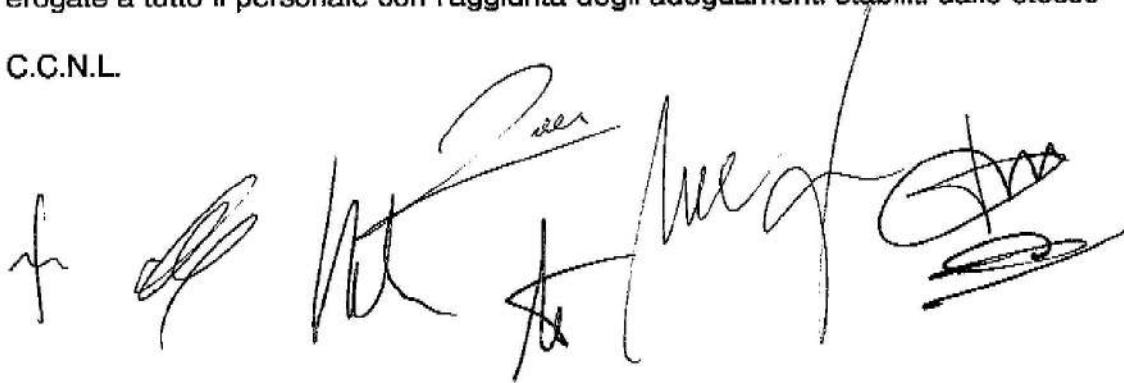
Con effetto dal 1 gennaio 2008 il valore del buono-pasto viene elevato da euro 5,16 ad euro lordi 5,29 per ogni giorno di effettiva presenza al lavoro.

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.

Resta inteso che per il personale in servizio alla data di stipula del presente accordo restano fermi gli eventuali maggiori valori in atto del ticket quale trattamento di miglior favore.

**Art. 18 – Indennità**

Le indennità speciali in atto alla data del 31 marzo 2006 continueranno ad essere erogate a tutto il personale con l'aggiunta degli adeguamenti stabiliti dallo stesso C.C.N.L.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.

#### **Art. 19 - Indennità interforze**

In aggiunta a quanto previsto dall'art. 108 del CCNL al personale impiegato in affiancamento, complementare alle forze dell'ordine e/o armate, anche straniere, in siti militari di carattere sensibile, nel rispetto delle norme di Legge, è corrisposta un'indennità aggiuntiva di Euro lordi 2,00 per ogni giornata di effettiva presenza, salvo condizioni di miglior favore già in essere.

Tale indennità non avrà incidenza alcuna sugli istituti legali e contrattuali e dunque neppure ai fini della determinazione della base di computo del TFR e degli istituti indiretti.

#### **Art. 20 - Part time**

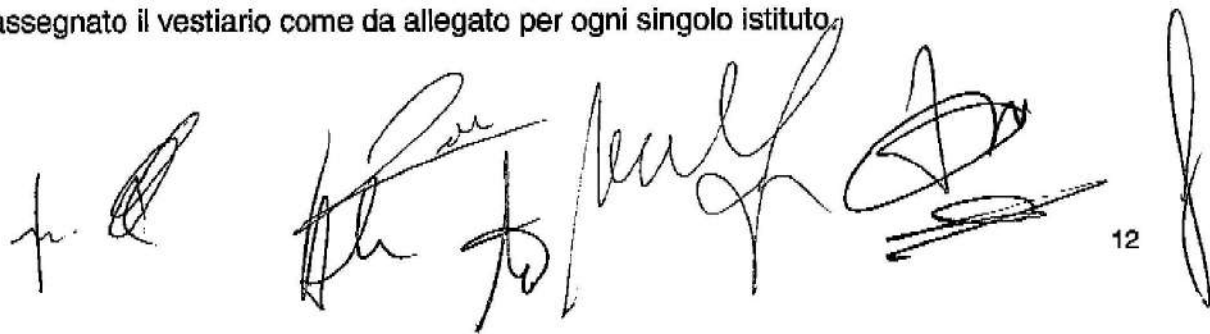
Il Lavoratore in aggiunta a quanto previsto dall'art. 59 del CCNL vigente potrà denunciare il patto di cui all'art. 60 del CCNL anche per impegno sindacale e politico.

#### **Art. 21 - Inquadramento G.P.G.**

Fermo restando, nel resto, quanto previsto dall'articolo 31 del C.C.N.L. , la GPG, all'atto dell'assunzione, sarà inquadrato nel VI livello; per i primi 12 mesi di servizio percepirà la retribuzione del V livello.

#### **Art. 22 - Vestiario ed equipaggiamento**

Le parti concordano, nel rigoroso rispetto delle normative di legge in vigore, che all'atto dell'assunzione ad ogni GPG, superato il periodo di prova, viene assegnato il vestiario come da allegato per ogni singolo istituto.



12

Per ragioni di comprovata necessità, in relazione all'effettiva usura, la sostituzione dei capi di vestiario, dovrà 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 qualità, quantità e modalità di vestiario alternative a quanto previsto dal presente articolo.





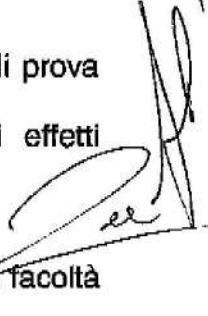

**Art. 23 - Armamento**

Gli Istituti forniranno ai nuovi assunti che abbiano superato il periodo di prova, su richiesta degli stessi, un importo corrispondente al costo di mercato di una pistola Berretta 9 x 21.

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

**Art. 24 - Missione trasferta**

Le parti ritenuta l'opportunità di una definizione convenzionale delle normali località di lavoro, convengono quanto segue:

- 
- 
- 
- a. l'ambito territoriale entro cui si svolge l'attività degli Istituti è diviso in settori di raggio di 10 km, come da allegata piantina geografica, allegato B,;
  - b. ciascun lavoratore del ruolo Tecnico operativo, superato il periodo di prova sarà assegnato ad uno dei settori, il cui ambito comprenderà agli effetti contrattuali, i Comuni costituenti la normale località di lavoro;
  - c. fatto salvo quanto previsto dall'art. 68 lettera d) del vigente C.C.N.L. e facoltà delle Aziende di comandare il lavoratore a prestare temporaneamente servizio oltre la cinta del settore d'assegnazione. In tal caso, al lavoratore che faccia uso di mezzo proprio e sempre che con ciò non venga ad essere favorito da un
- 

avvicinamento, competerà un'indennità di trasferta pari al costo di 1/5 di litro di benzina verde per chilometro, per il maggior percorso a partire dalla circonferenza del settore di appartenenza.

- d. Qualora, per esigenze di servizio il lavoratore venga comandato a prestare servizio con auto aziendale in un settore diverso da quello di assegnazione, allo stesso, sempre che non sia con ciò favorito da un avvicinamento, competerà a titolo di trasferta un'indennità pari al costo di 1/10 di litro di benzina verde per chilometro per il maggior percorso a partire dalla circonferenza del settore di appartenenza, resta inteso, fra le parti, che qualora si rendesse necessaria l'assegnazione ad un servizio diverso da quello di originaria assegnazione, per esigenze tecnico organizzative, ed il lavoratore con ciò venisse ad essere favorito da un avvicinamento, la normale località di lavoro sarà costituita agli effetti del presente articolo dal nuovo settore di assegnazione ed al lavoratore non competerà alcuna indennità di trasferta. Sarà cura dell'Istituto comunicare formalmente e con congruo anticipo, al lavoratore, l'assegnazione ad una nuova località;

- e. I firmatari del presente accordo si dichiarano disponibili ad esaminare e definire eventuali miglioramenti e/o migliorie di cui al punto a).

#### **Art. 25 – Pausa**

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 per 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.





I lavoratori addetti al trasporto valori, effettueranno la pausa giornaliera con modalità tali da garantire la sicurezza dei carichi e dello stesso equipaggio. Qualora per specifiche e particolari esigenze la pausa in questione non si sia potuta effettuare, i medesimi lavoratori saranno tenuti a comunicare per iscritto, al termine del servizio appena concluso, tale impossibilità e le relative ragioni alla centrale operativa che ne prenderà nota rilasciando copia firmata per ricevuta, per procedere, previa verifica, al recupero secondo quanto previsto dal CCNL all'art. 74 .


**Art. 26 - Banca ore**


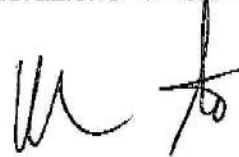

In conformità a quanto previsto dall'art. 81 del vigente C.C.N.L., le parti concordano che, con decorrenza dallo stesso, possono essere richieste prestazioni ulteriori di cui all'art. 79 nel limite di 2 ore per ogni giornata di lavoro effettivamente prestata da cumularsi in un monte ore calcolato su base annua.

**Art. 27 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, 2009 e 2010, 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 risultato, 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

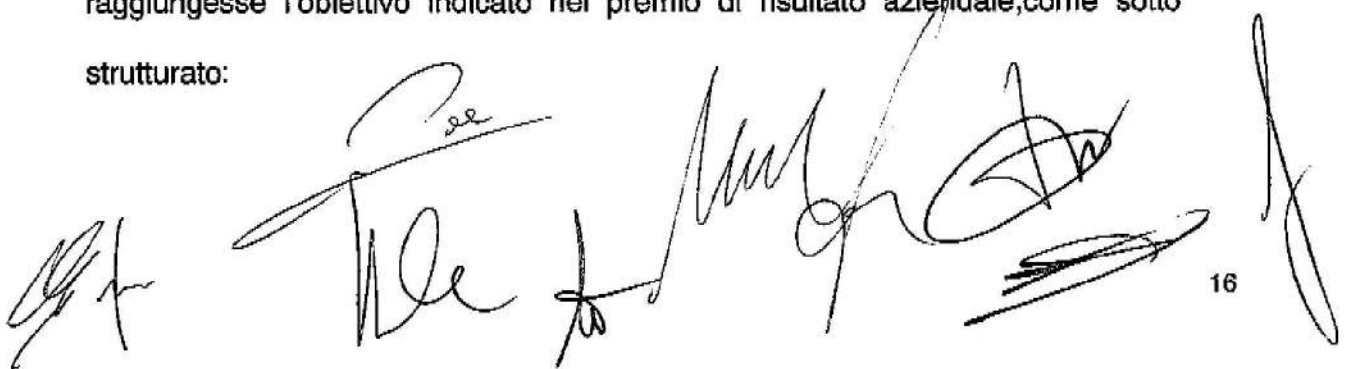
riferimento al numero teorico di giornate di lavoro normale lavorabili, contrattualmente previste, e dunque:

- 1) per il sistema 5+1 giornate n. 259, (così date 365 - 61 riposi -20 permessi - 25 ferie),
- 2) per il sistema 6+1 giornate n. 268 (così date 365 - 52 riposi - 25 ferie- 20 permessi),
- 3) per il sistema 6+1+1 giornate n. 251 (così date 365 - 91 riposi/permessi - 23 ferie),
- 4) per il sistema 5+2 giornate n. 227 (così date 365 - 104 riposi -12 permessi - 22 ferie),
- 5) impiegati amministrativi per il sistema 5+2 giornate n. 230 ( così date 365 - 104 riposi - 9 permessi - 22 ferie)

quindi 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 punti 1-5 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 assenze nelle giornate di lavoro normale contrattuale dovute ad astensione obbligatoria per maternità, ricoveri ospedalieri, permessi sindacali ed esclusivamente i congedi di cui ai precedenti articoli 11 e 12 del presente contratto e dell'art. art. 4, comma 1, della legge 53/00.

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, (2007), verrà corrisposto, al solo personale in forza a tale data, un premio annuo per un importo lordo di Euro 120,00 per gli anni 2007, 2008, 2009 e 2010, 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, 2009 e 2010.

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 secondo quanto previsto ai precedenti n. 1-5 fra quelle previste e considerate convenzionalmente utili ai fini in questione, pari o superiori a:

1. n. 239 e fino a n. 249 per il sistema 5+1 .
2. n. 248 e fino a n. 258 per il sistema 6+1
3. n. 231 e fino a n. 241 per il sistema 6+1+1
4. n. 207 e fino a n. 217 per il sistema 5+2
5. n. 210 e fino a n. 220 per il sistema 5+2 per impiegati amministrativi

Agli stessi verrà corrisposto, in aggiunta al premio aziendale, un ulteriore premio di importo lordo giornaliero pari ad Euro 9,00 per ogni giornata di lavoro effettivamente prestata.

Qualora le giornate effettivamente prestate fossero pari o superiori a:

- n. 250 e fino a n. 259 per il sistema 5+1



**n. 259 e fino a n. 268 per il sistema 6+1**

**n. 242 e fino a n. 251 per il sistema 6+1+1**

**n. 218 e fino a n. 227 per il sistema 5+2**

**n. 221 e fino a n. 230 per il sistema 5+2 per impiegati amministrativi**

L'importo lordo giornaliero limitatamente, a tali ulteriori giornate, sarà pari a **€uro 18,00.**

Il premio competerà ai lavoratori che abbiano compiuto per intero l'anno di calendario di competenza (1/1-31/12).

Il premio suddetto è dovuto anche ai lavoratori assunti con contratto di formazione e a tempo determinato che abbiano compiuto per intero l'anno di competenza. Per i lavoratori part-time il premio sarà riparametrato in relazione all'orario svolto.

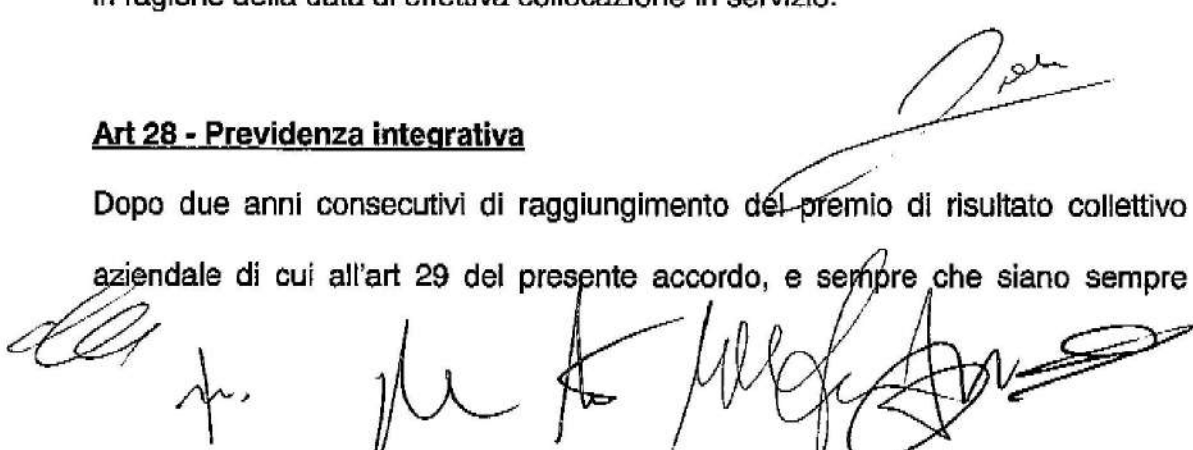
I premi si intendono complessivi ed omnicomprensivi di ogni propria incidenza (peraltro già tenuta in considerazione in sede di quantificazione).

Detti premi 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.

#### **Art 28 - Previdenza integrativa**

Dopo due anni consecutivi di raggiungimento del premio di risultato collettivo aziendale di cui all'art 29 del presente accordo, e sempre che siano sempre



effettivamente conseguiti i risultati, le aziende integreranno la quota di contributo a loro carico di uno 0,25% aggiuntivo rispetto al contributo previsto dal CCNL a carico dell'azienda.

Resta inteso che tale clausola si applicherà esclusivamente ai lavoratori/trici che abbiano aderito al fondo di previdenza complementare contrattuale.

## TITOLO VII

### DISTRIBUZIONE CONTRATTO

#### **Art. 30**

Le parti concordano altresì che, a cura degli Istituti di Vigilanza, verrà stampato il presente accordo per un numero di copie pari a n° 2000, i cui costi saranno ripartiti tra gli istituti, il 50% delle stesse saranno consegnate alle segreterie provinciali di FILCAMS CGIL – FISASCAT CISL – UILTUcS UIL.

Gli Istituti di Vigilanza consegneranno ad ogni lavoratore-trice assunto copia del presente contratto integrativo provinciale.

## TITOLO VIII

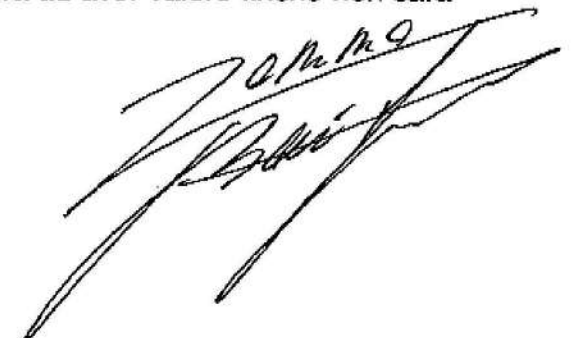
### VIGENZA CONTRATTUALE

#### **Art. 31**

Il presente C.I.P. scadrà il 31.12.2010 sia per la parte normativa sia per la parte retributiva, secondo quanto previsto dall'accordo Interconfederale del 23 Luglio 1993.



Con esclusione della disciplina del premio di produttività di cui all'art. 27, il presente contratto, in caso di disdetta, continuerà ad aver valore finché non sarà rinnovato.



**TITOLO VIII**

**OBBLIGHI**

**Art. 32 formalità**

Le parti s'impegnano a depositare presso la Direzione Provinciale del Lavoro, INPS - INAIL

il presente contratto integrativo provinciale entro trenta giorni dalla sottoscrizione.





**PROTOCOLLI AGGIUNTIVI AL CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE**  
**PER I DIPENDENTI DA ISTITUTI DELLA VIGILANZA PRIVATA**

Le parti sottoscritte, in relazione a quanto previsto dal contratto integrativo provinciale, del quale il presente protocollo costituisce parte integrante, convengono quanto segue:

**A- FORMAZIONE PROFESSIONALE**

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, ritengono di dover definire, sin d'ora, alcune linee guida in materia di formazione ed aggiornamento professionale.

Pertanto, concordano quanto di seguito.

<sup>1</sup>Verrà commissionato, a spese degli istituti di vigilanza, alle Associazioni ed alle OO.SS firmatarie del presente accordo uno studio di analisi per verificare i fabbisogni ed i percorsi formativi.

I corsi di formazione saranno finalizzati all'acquisizione di professionalità elevate, professionalità intermedie, professionalità atte ad agevolare l'inserimento - aggiornamento professionale, conoscenza del C.C.N.L., del presente accordo e D.Lgs. 626/94.

Alle aspiranti G.P.G. verranno consegnati, a cura degli Istituti, moduli formativi, predisposti dalla Commissione Paritetica di cui al precedente punto a) 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 e 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.

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).

Qualora l'assunzione si riferisca a un lavoratore che abbia effettuato l'addestramento come sopra precisato 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 d) s'intende retribuita ed i relativi costi saranno a totale carico degli Istituti.

## B) TUTELA DELLA SALUTE E DELLA DIGNITA' DELLA PERSONA

(Condizioni ambientali)

Le parti al fine di migliorare le condizioni ambientali di lavoro nelle aziende, promuovono, la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e la integrità fisica dei lavoratori.

("Mobbing")

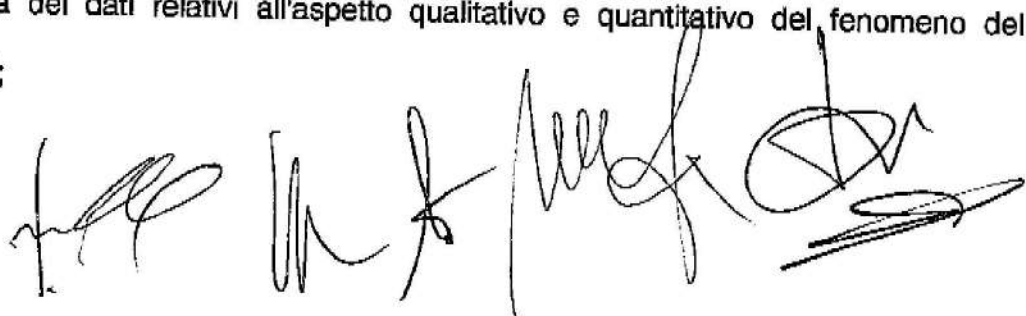
Le parti riconoscono la fondamentale importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali.

In attesa di un provvedimento legislativo che ne individui la definizione legale, le parti intendono per "mobbing" quegli atti e comportamenti discriminatori e vessatori reiterati posti in essere nei confronti delle lavoratrici o dei lavoratori da parte di soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.

Le parti riconoscono pertanto la necessità di avviare adeguate iniziative al fine di contrastare l'insorgere di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore o della lavoratrice interessata e, più in generale, migliorare la qualità, il clima e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

A tal fine in via sperimentale per un anno (1 gennaio 2008 - 31 dicembre 2008), si concorda di affidare ad un organismo paritetico per le pari opportunità i seguenti compiti:


1) raccolta dei dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del "mobbing";






2) individuazione delle possibili cause della problematica, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale;


3) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del/della dipendente interessato;

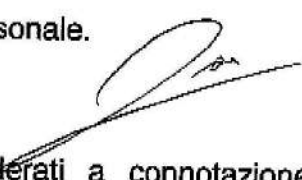
4) formulare un codice quadro di condotta.

 (Molestie sessuali)

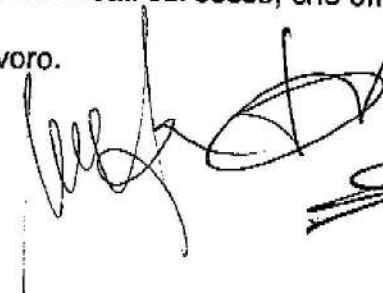
 Le parti si danno atto che con la presente disciplina, sono recepiti i principi a cui si ispira il "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla raccomandazione della Commissione europea del 27 novembre 1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2 ottobre 1997 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro. 

Il codice si prefigge l'obiettivo della prevenzione delle molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verificano, si pone a garanzia di un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenirne il ripetersi. 

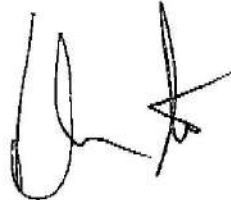
Le parti concordano inoltre sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza. 

Le parti ritengono inaccettabile qualsiasi comportamento a sfondo sessuale e qualsiasi altro comportamento basato sul sesso e lesivo della dignità personale. 

(Definizione)

Per molestie sessuali si intendono comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ovvero altri comportamenti ed espressioni basati sul sesso, che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel luogo di lavoro. 





Assumono rilevanza particolarmente grave le molestie sessuali che esplicitamente o implicitamente siano accompagnate da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento, ai percorsi di carriera ed alla estinzione del rapporto di lavoro.

#### Prevenzione

Le parti considerano inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale.

Le aziende adotteranno, d'intesa con l'organismo, le iniziative utili a prevenire le problematiche di cui sopra.

Le parti concordano che le iniziative e gli interventi di cui sopra saranno portate a conoscenza di tutti i lavoratori/lavoratrici, anche, ad esempio, mediante affissione in ogni singola unità produttiva ed in luogo accessibile a tutti.

#### Qualificazione della formazione

Le parti concordano che nei programmi generali di formazione del personale, dovranno essere incluse nozioni generali circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo, nonché in materia di tutela della libertà e dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali.

*[Handwritten signatures and scribbles]*

*Verde*

*25*