

CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE DA VALERE PER I DIPENDENTI DEGLI ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA

OPERANTI NELLA CITTÀ DI CHIETI E PROVINCIA
ex art. 10 C.C.N.L. 8 gennaio 2002.

Chieti, 3 ottobre 2003

T r a

- **UNIV** – Unione Nazionale Istituti di Vigilanza – rappresentata dall'Avv. Luigi GABRIELE
- **ASSVIGILANZA** – Associazione Nazionale Istituti di Vigilanza Privata – rappresentata dall'Avv. Claudio MORO
- **FEDERVIGILANZA** – Federazione Nazionale fra Istituti di Vigilanza – rappresentata dal Dott. Pier Paolo FERRARI

E

- Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi – FILCAMS-CGIL – rappresentata dal Segretario Provinciale Sig. Marco DI ROCCO
- Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali, Affini e del Turismo – FISASCAT-CISL – rappresentata dal Segretario Provinciale Sig. Mario MICCOLI
- Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi – UILTUCS-UIL – rappresentata dal Segretario Provinciale Sig. Rossano DI MARZIO

Premessa

Il rinnovo del Contratto Integrativo Provinciale si inserisce in una fase di rilascio di nuove licenze ex art. 134 e seguenti T.U.L.P.S. e di ampliamenti territoriali di quelle esistenti.

Le parti ritengono, di conseguenza, indispensabile vigilare affinché tutti gli Istituti di Vigilanza, sia quelli operanti che quelli che potrebbero operare in forza di eventuali future licenze, svolgano la propria attività nel pieno rispetto:

- a) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e del Contratto Integrativo Provinciale di cui è parte integrante in quanto stipulato con l'assistenza di Associazioni di categoria firmatarie del C.C.N.L.;
- b) delle tariffe di legalità, così come periodicamente decretate dal Prefetto;
- c) delle modalità operative e normative, così come prescritte dal Prefetto in licenza e nel Regolamento del Questore.

Ritengono, infatti, indispensabile prevenire ogni fenomeno di concorrenza sleale nociva per il mantenimento dei livelli occupazionali e retributivi dei lavoratori, per la sicurezza sul lavoro e per la qualità dei servizi.

VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1

Il presente Contratto Collettivo Integrativo disciplina, in maniera unitaria, il rapporto di lavoro dei dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata operanti in Chieti e provincia, in quanto stipulato anche da più Associazioni firmatarie del C.C.N.L.; 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, per le materie qui trattate annulla e sostituisce ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti Contratti Integrativi Provinciali.

Per quando non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia, quelle del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro vigente, dei Contratti Integrativi Provinciali precedenti e degli accordi aziendali se ed in quanto oggi applicati.

Art. 3

Le parti, nel definire il presente accordo, hanno inteso perseguire una maggiore qualificazione delle relazioni sindacali, sia a livello territoriali che aziendale, nel rispetto delle reciproche autonomie e responsabilità.

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 semestralmente alle strutture sindacali provinciali firmatarie del presente contratto, contestualmente e congiuntamente con le RSU-RSA, informazioni con particolari 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 nuove tipologie di servizi.

Art. 4

Così come previsto dall'art. 11 del vigente C.C.N.L. le parti, previa autorizzazione dell'Ente Bilaterale Nazionale, auspicano la costituzione dell'Ente Bilaterale della provincia di Chieti.

Gli scopi dell'Ente Bilaterale sono quelli previsti dal C.C.N.L., ed in particolare:

- attivare gli organismi per la composizione delle controversie così come previsto dagli art.12, 13 e 14 del vigente C.C.N.L.

Ulteriori scopi dell'Ente sono quelli di attivare idonea iniziativa atta a garantire il mantenimento dei livelli qualitativi dei servizi prestati dalle aziende nell'ambito di una equilibrata prospettiva di sviluppo che salvaguardi le esigenze di sicurezza delle Guardie Particolari Giurate addette ai servizi.

Le parti nell'esprimere, infatti, viva preoccupazione circa la possibile evoluzione, anche di ordine occupazionale, del settore, si propongono di intervenire nelle sedi opportune al fine di evitare crisi strutturali dovute ad una esasperata concorrenzialità stante la presenza di un numero di Istituti in eccesso rispetto alle richieste di servizi.

Sempre a questo riguardo le parti convengono sulla necessità di intervenire, in tutte le opportune sedi, affinché vengano repressi i comportamenti delle organizzazioni che offrono e svolgono prestazioni del tutto simili a quelle regolate e sanzionate dal T.U.L.P.S., senza essere munite della indispensabile licenza di Pubblica Sicurezza (P.S.), camuffando detti servizi come fossero di custodia o portierato.

Ulteriori scopi dell'Ente saranno dunque:

1. esprimere il proprio motivo parere in ordine al rilascio di nuove licenze e/o di estensioni di quelle esistenti;
2. vigilare circa la corretta applicazione del C.C.N.L. ed Integrativo Provinciale;
3. individuare percorsi che consentano di accelerare le procedure di rilascio delle autorizzazioni abilitanti a svolgere le mansioni di G.P.G;
4. verificare l'utilizzo, nel settore, dei lavori socialmente utili;
5. intervenire, in tutte le opportune sedi, affinché vengano represses, in quanto illecite, le attività di vigilanza e custodia che rappresentano una concorrenza sleale, scorretta e non autorizzata se svolte in assenza della indispensabile ex art.134 e ss. del T.U.L.P.S.;

Art. 5

In attesa della costituzione dell'Ente Bilaterale, le parti convengono di istituire un Organismo Paritetico Territoriale composto da n. 4 componenti effettivi e n. 4 supplenti per ciascuna parte, da accreditare presso la Prefettura ed avente lo scopo di svolgere i compiti dell'Ente stesso.

Gli incontri dell'Organismo paritetico territoriale avverranno, di norma, ogni 4 mesi su richiesta di una delle parti.

Art. 6

Le aziende, a proprie spese, forniscono in uso ad ogni lavoratore del ruolo tecnico-operativo, all'atto dell'assunzione, l'equipaggiamento da usarsi esclusivamente in servizio che verrà concordato in sede aziendale tra Istituti di Vigilanza e RSA e/o RSU:

PREMIO DI RISULTATO

Art.7

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 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 proprio di risultato.

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

- 1) Sarà presa in considerazione unicamente l'effettiva presenza al lavoro con riferimento al numero teorico di giornate di lavoro annualmente lavorabili e, dunque, per il 5+1 giornate n. 259, per il 6+1+1 giornate n. 251, per il 5+1+1 giornate n.226 e per il 5+2 (amministrativi) n. 217, dunque, con esclusione del numero di giornate contrattualmente previste per i riposi, i permessi e le ferie ancorché lavorati;
- 2) in deroga a quanto previsto nel procedere punto 1), devono intendersi convenzionalmente utili ai fini del calcolo del numero delle giornate di effettiva presenza, anche le assenze dovute ad:
 - ***astensione obbligatoria per maternità;***
 - ***ricoveri ospedalieri;***
 - ***permessi sindacali;***
 - ***infortuni superiori a 15 giorni derivati da unico evento:***
- 3) nessun premio , neppure quello di cui alla quota "B", sarà dovuto nel caso in cui non si raggiungesse l'obiettivo indicato nel premio di cui alla quota "A".

QUOTA “A”

A ciascun lavoratore, con la retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione, verrà erogato un premio per un importo annuo di € 30 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 pari o superiori:

- a partire dal 244° giorno per il sistema 5+1, dal 236° giorno per il sistema 6+1+1 e dal 202° per il sistema 5+2 (amministrativi) e fino rispettivamente al 254° giorno, al 245° giorno e 212° giorno verrà corrisposto, in aggiunta alla quota A) una ulteriore quota di premio di importo lordo pari a € 2,75 giornaliero;
- a partire dal 255° giorno per il sistema 5+1 e dal 246° giorno per il sistema 6+1+1 e dal 213° giorno per il sistema 5+2 (amministrativi) e sino, rispettivamente, al 259° giorno, al 251° ed al 217° giorno l'importo lordo giornaliero sarà pari ad € 8,00.

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-lavoro e con contratto a tempo determinato, questi ultimi se trasformati in contratto a tempo indeterminato.

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

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.

Art. 8

a) Le aziende corrisponderanno ai lavoratori chiamati a testimoniare avanti alle autorità o chiamati a rendere chiarimenti e/o informazioni alle forze dell'ordine per cause di servizio preposte, la quota oraria della normale retribuzione per ogni ora che si sia resa necessaria a rendere la testimonianza, fino ad un massimo di ore 2 (due) per chiamata; nulla sarà dovuto al lavoratore in caso di sue responsabilità sui fatti oggetto della convocazione. Il lavoratore dovrà consegnare all'azienda la certificazione rilasciata dalla preposta Autorità cui ha reso testimonianza, chiarimenti e/o informazioni.

b) Le aziende, su richiesta, assicureranno ai lavoratori, a mezzo di professionisti dalle stesse indicati, l'assistenza legale gratuita qualora per fatti conseguenti all'esecuzione del servizio fossero sottoposti a procedimenti giudiziari e sempre che nei fatti all'origine dei procedimenti giudiziari non si dovessero riscontrare situazioni di contrasto con gli interessi dell'azienda. Detta assistenza legale, inoltre, non sarà prestata in quei procedimenti giudiziari all'origine dei quali vi sia un comportamento di colpa o dolo della G.P.G..

c) Nel caso di nascita di figli verrà concesso 1 (uno) giorno di permesso retribuito.

d) Le parti concordano nel riconoscere che, con l'effettuazione della visita medica effettuata annualmente, per il rilascio del porto d'armi, si assolve alle eventuali prescrizioni connesse al monitoraggio della salute dei lavoratori-Guardie Particolari Giurate- così come disciplinato dal D.Lgs.626/94, nonché alle eventuali prescrizioni connesse all'espletamento dell'attività lavorativa su video terminali. È facoltà delle aziende utilizzare il medico di propria nomina da comunicare alle RSA/RSU.

TICKETS

Art. 9

A tutti i lavoratori sarà fornito un buono - pasto del valore di cui alla tabella in calce al presente articolo per ogni giorno di effettiva presenza al lavoro.

Le parti confermano che, non essendo il buono - pasto retribuzione, nulla è dovuto a quei lavoratori che non ne curano il ritiro o non lo utilizzano.

<i>d a l</i>	<i>a l</i>	<i>d a l</i>	<i>a l</i>
1° ottobre 2003	1° giugno 2004	1° giugno 2005	1° ottobre 2005
€ 1,79	€ 2,05	€ 2,30	€ 2,55

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

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

DECORRENZA E DURATA

Art. 10

Il presente accordo, che si compone di n. 10 articoli e della premessa che ne fa parte integrante e sostanziale, avrà validità dal 01 ottobre 2003 al 31 dicembre 2005 o, comunque sino al termine del periodo di moratoria contrattuale che determinerà il prossimo C.C.N.L..

**Allegato al Contratto Integrativo Provinciale di Chieti
“ TICKET COOP SERVICE“**

Punto di partenza “ticket” € 1,04

Data	Aumento	Valore ticket
01.10.03	0,26	1,30
01. 01.04	0,30	1,60
01. 06.04	0,24	1,84
01. 01.05	0,20	2,04
01. 06.05	0,26	2,30
01. 01.06	0,25	2,55