



ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA DELLE PROVINCE DI ASCOLI PICENO E FERMO.

Addì 14 maggio 2010, presso la Direzione Provinciale del Lavoro, a seguito di richiesta formulata dall'ASS.I.V. al fine della sottoscrizione del rinnovo CCIP di Ascoli Piceno e Fermo, ed a seguito di regolare convocazione alla presenza della dr.ssa Angela R. RIGANO' si sono presentati:

LA VIGILE PICENA rappresentata dal Sig. Bruno LUZI
METRONOTTE Srl rappresentata dalla Sig.ra Maria VALENTI
SECURCONTROL S.r.l. rappresentata dal Sig. Vallorani Guido
ASS.I.V. - Regione Marche rappresentata dal Delegato Regionale Sig. Sergio Giullodori

FILCAMS - CGIL rappresentata dal Sig. Alessandro Pompei e dal Sig. Tassotti Ernesto
FISASCAT - CISL rappresentata dal Sig. Pietro Pizzingrilli
UILTUCS - UIL rappresentata dal Sig. Alessandro D'Isabella

Sono assenti anche se convocati, gli Istituti di Vigilanza **HAMMER in Comunanza, F.I.F.A. SECURITY in S.Benedetto del Tronto, FITIST SECURITY Srl in Fermo, D & D GLOBAL SERVICE in S.Benedetto del Tronto, FEDERAL SOC. COOP PORTIERATO GUARDIANO in AP, THE RANGERS in S.Benedetto del Tronto**

Sono assenti giustificati gli istituti di vigilanza **FITIST SECURITY S.r.l.** e **SICURGLOBAL S.p.A.**

PREMESSA

Le Parti, come sopra rappresentate, nell'ambito dell'accordo che segue, hanno inteso definire norme di coordinamento relativamente all'applicazione del vigente C.C.N.L. stipulato il 6 dicembre 2006 (valido dal 1° maggio 2004 al 31 dicembre 2008) per la parte che ha introdotto rilevanti novità in materia di organizzazione del lavoro (orari di lavoro, straordinari, banca delle ore, riposi di legge e di contratto, relativi recuperi, etc.), sulla base di quanto disposto dal D.M. 27/04/2006 in deroga al D. Lgs. n. 66/2003.

Le stesse intendono recepire e gestire le novità legislative introdotte dal D. L. n. 59 dell'8 aprile 2008 (convertito nella Legge n. 101 del 6 giugno 2008) e dall'art. 41 (Modifiche alla disciplina in materia di orario di lavoro) del D. L. n. 112 del 25 giugno 2008, convertito nella Legge 6 agosto 2008, n. 133.

Titolo I

VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1 - Validità ed applicazione.

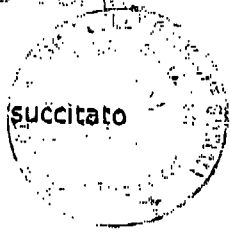
Il presente C.I.P. stipulato sulla base dell'art. 10 del C.C.N.L. di categoria del 6 dicembre 2006 disciplina in maniera unitaria il rapporto di lavoro tra gli Istituti di Vigilanza ed il relativo personale dipendente per tutto il territorio delle Province di Ascoli Piceno e di Fermo.

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, eventuali Consorzi o Raggruppamenti di Imprese di Vigilanza Privata in qualunque forma costituiti.

Durante il periodo di validità esso deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile, tale da garantire quindi condizioni di base uguali per tutti gli operatori. Pertanto sostituisce ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti Contratti Integrativi Provinciali, accordi speciali, usi e consuetudini locali, nessuna esclusa, se non specificatamente riportati negli articoli che seguono, in quanto i miglioramenti economici e normativi qui pattuiti assorbono totalmente quelli precedentemente stabiliti.

(Area containing multiple handwritten signatures and initials)

Per quanto non previsto dal presente accordo, valgono le disposizioni statuite dal succitato C.C.N.L., di cui il C.I.P. e' diretta emanazione e parte integrante.



Titolo II RELAZIONI SINDACALI

Art.2 - Diritti di informazione a livello territoriale.

In attuazione dell'art. 9 del CCNL, le Associazioni Datoriali forniranno annualmente, di norma entro il primo semestre, alle strutture sindacali territoriali firmatarie del presente contratto, e su richiesta delle stesse, informazioni riguardanti i seguenti punti:

- aspetti generali di ordine strutturale ed istituzionale;
- prospettive di sviluppo anche in relazione alla Istituzione di nuovi tipi di servizi a seguito di modificazioni tecnologiche ed alle eventuali implicazioni professionali;
- iniziative di aggiornamento della professionalità;
- andamento occupazionale generale e articolato per settore di attività (zona, banche, tele-allarmi, ecc.);
- eventuali processi di trasformazione in atto localmente per i riflessi sui livelli occupazionali.

Art.3 - Diritti di informazione a livello aziendale.

In attuazione dell'art.14 del C.C.N.L. gli Istituti di Vigilanza forniranno a richiesta delle strutture sindacali (R.S.A.), di norma semestralmente, nei limiti della opportuna e necessaria riservatezza, informazioni sulle prospettive aziendali e su eventuali programmi di investimenti tecnologici.

Le strutture sindacali verranno informate altresì (oltre a quanto previsto dal CCNL):

- a - sulla consistenza degli organici e sulle tipologie di assunzione;
- b - sulle varie tipologie dei servizi;
- c - sulla organizzazione del lavoro e programmi di ferie.;
- d - su ristrutturazioni aziendali di particolare rilievo.

Art. 4 - Bilateralità

Le Parti confermano la validità del sistema della bilateralità e, pertanto, auspicano che venga costituito al più presto l'Ente Bilaterale Territoriale per la Vigilanza Privata (qui appresso "EBITEV") della Regione Marche.

Tale Organismo rappresenterà, nell'intento delle parti, un valido strumento di osservazione del comparto agevolando l'individuazione delle problematiche ed il loro superamento, e favorendo il dialogo tra le parti utile al confronto con le Istituzioni e le Autorità vigilanti sul settore.

L'EBITEV sarà strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali definite dalle parti a livello nazionale secondo lo schema di statuto previsto all'allegato 1 del C.C.N.L. e relativo Regolamento.

Comunque, fino alla costituzione formale dell'EBITEV, le Parti procederanno alla costituzione ed all'insediamento di:

- o Collegio arbitrale (art. 12 C.C.N.L.)
- o Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione (art. 11 C.C.N.L.) con le competenze e prerogative di cui all'art.11 stesso, anche ai fini del contenzioso legale eventualmente già instaurato, confermandosi l'obbligatorietà del tentativo di conciliazione

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]



Le Parti procederanno alla costituzione della Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione e del Collegio Arbitrale entro il 31 marzo 2010, mediante la nomina e la designazione di n. 3 (tre) membri per ciascuna parte.

Le Commissioni avranno sede presso la Filiale di Ascoli Piceno di SICURGLOBAL S.p.A. - Via Nazario Sauro, 162, che metterà a disposizione delle stesse la propria struttura logistica e organizzativa e ciò in attesa che venga individuato altro soggetto idoneo.

**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 Enti bilaterali nazionale e/o regionale, ritengono che, una volta costituito, il futuro EBITEV possa disporre di un quadro completo della situazione provinciale in tema di formazione ed aggiornamento professionale per poter svolgere i seguenti compiti:

- proporre l'organizzazione di corsi, tenendo conto degli orari e dei tempi di attuazione dei corsi stessi;
- proporre materie e argomenti di studio da trattare nei vari corsi;
- suggerire ed esaminare gli eventuali supporti didattici;
- fornire alle Parti pareri generali e specifici sul tema della formazione professionale, con particolare riguardo alla concreta attuazione di programmi di formazione e di aggiornamento professionale;
- reperire presso le Istituzioni europee, nazionali, regionali, etc. finanziamenti destinati alla formazione ed all'aggiornamento professionale.

Art. 5.1 - Contenuti della formazione professionale

Le Parti, sin da ora, convengono che, a titolo indicativo, i corsi professionali dovranno riguardare le seguenti materie:

- 1) - Testo Unico delle Leggi di Pubblica Sicurezza (R.D. n. 773/1931), Regolamento d'Attuazione (R.D. n. 635/1940) e relativi aggiornamenti derivanti dai provvedimenti legislativi in corso;
- 2) - Codice Penale;
- 3) - Codice di procedura Penale;
- 4) - Tecniche di osservazione;
- 5) - Tecnologie applicate alla vigilanza;
- 6) - Contratto di lavoro;
- 7) - Legislazione del lavoro (Sicurezza sul posto di lavoro, Privacy, etc.);
- 8) - Maneggio ed uso delle armi;
- 9) - Conoscenza ed uso delle dotazioni e dell'equipaggiamento;
- 10) - Norme di comportamento e di relazione con l'Utenza dei servizi e con i terzi in generale;
- 11) - Conoscenza pratica delle varie tipologie di servizio.

NOTA A VERBALE

CANTONE

Gli Istituti di Vigilanza e le OO.SS., per il tramite dell'EBITEV, convengono sulla necessità di promuovere una adeguata politica professionale volta al miglioramento qualitativo del servizio di vigilanza, tramite la qualificazione e la riqualificazione del personale, allo scopo di individuare:

- nuove mansioni professionali non previste dalla classificazione del C.C.N.L.
- percorsi professionali tali da valorizzare le esperienze e le conoscenze acquisite dai lavoratori, coerentemente con le esigenze organizzative e strutturali delle Aziende
- progetti di formazione per il personale, anche con l'utilizzo di fondi regionali, interprofessionali e del F.S.E.

Titolo IV ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 6 - Orario di lavoro.

Sulla base di quanto previsto dagli accordi collettivi nazionali, per il personale tecnico operativo la distribuzione dell'orario settimanale di lavoro potrà avvenire secondo i seguenti sistemi:

- a) come previsto dall'art.76 del C.C.N.L. vigente (5 + 1)
- b) come previsto dall'art.77 del C.C.N.L. vigente (6 + 1 + 1)

Dopo un'attenta verifica su quale dei due sistemi adottare, le Parti, di comune accordo, concordano che per il personale del ruolo tecnico operativo l'orario di lavoro sarà quello stabilito dall'art.76 del succitato C.C.N.L. e cioè il sistema del 5+1 (cinque giorni di lavoro cui seguirà un giorno di riposo); resta altresì confermato che l'orario giornaliero contrattuale è di n. 7 ore. Naturalmente, per la completa applicazione dell'art.76, verranno concessi n.7 giorni di permesso di conguaglio per ogni anno di servizio prestato, così come pure gli altri permessi di cui all'art.84 del C.C.N.L. e cioè le cinque ex - festività religiose e nazionali (Legge 5 marzo 1977, n. 54), sei giornate di permessi annuali retribuiti, più un'ulteriore giornata di permesso annuale, per un totale complessivo di 20 giornate.

L'orario di lavoro, così come qui stabilito, potrà essere modificato a livello aziendale previo accordo con le OO.SS. o con le R.S.A./R.S.U.

Sulla base di quanto qui sopra previsto, decadranno eventuali altre distribuzioni dell'orario settimanale. Tuttavia, sono fatte salve, in quanto condizioni migliorative e pertanto senza diritto a maggiorazioni di spostato riposo, le soluzioni già previste in taluni Istituti di Vigilanza che si riferiscono al riposo fatto cadere nelle giornate di sabato o di domenica, purché venga salvaguardato il principio che i giorni di riposo in un anno siano n. 61 e nell'arco di ciascun mese n.5 (n.6 per un solo mese dell'anno).

Art. 6.1 - Riposo giornaliero e settimanale

Da un'approfondita analisi e dopo un ampio confronto tra le Parti, è chiaramente emerso che non sempre è possibile rispettare alla lettera il dettato degli artt. 7 e 9 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di fruizione del riposo giornaliero e di quello settimanale. Le cause alla base dell'eventuale mancato rispetto dipendono sia dalla necessità di ruotare il personale tra turni di servizio notturni e diurni, sia dall'impossibilità di organizzare i servizi in un unico turno continuativo pari all'orario contrattuale (sette ore giornaliero), dall'esigenza di far fronte ad incrementi significativi dell'attività lavorativa, dal bisogno di sopperire ad assenze non programmabili di personale ed anche dalla necessità di soddisfare particolari esigenze dei lavoratori.

Fermo restando che:

[Handwritten signatures]

- 1) - l'art. 72 - Riposo giornaliero del C.C.N.L. vigente per i dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata stabilisce, in accordo con quanto previsto dall'art. 7 del D. Lgs. n. 66 dell'8 aprile 2003, che prevede che il lavoratore ha diritto a n. 11 ore di riposo consecutive ogni ventiquattrore;
- 2) - l'art. 73 - Riposo settimanale del C.C.N.L. vigente stabilisce che il lavoratore ha diritto, sulla base della legislazione vigente in materia, ad un giorno di riposo settimanale, che può anche non decorrere dalle ore 24.00, ai sensi degli artt. 3 e 16 della Legge n. 370/1934;
- 3) - le esigenze organizzative degli Istituti di Vigilanza Privata, connesse alla necessità di garantire i servizi richiesti dai committenti, servizi caratterizzati da straordinarietà e da non programmabilità, richiedono delle specificità nell'articolazione dell'orario di lavoro;
- 4) - l'art. 17 del D. Lgs. n. 66 dell'8 aprile 2003 stabilisce che può essere derogato, mediante contratti collettivi o accordi conclusi al secondo livello di contrattazione, ivi compresa quella aziendale o interaziendale (vedere il già citato art. 72 del C.C.N.L.), quanto disposto dall'art. 7 del D. Lgs. n. 66 dell'8 aprile 2003;

tenuto anche conto di quanto previsto dal Decreto Interministeriale del 27 aprile 2006, pubblicato in G.U. n. 108 dell'11 maggio 2006, dell'art. 41 del D.L. n. 112 del 25 giugno 2008, convertito nella Legge 6 agosto 2008, n. 133 e sulla base di quanto stabilito dall'art. 15 del C.C.N.L. vigente, le Parti concordano e stabiliscono che:

- 1) - dovranno essere garantite almeno n. 12 ore di riposo consecutive tra un turno (svolto nelle ventiquattrore) ed il successivo nei seguenti casi:
 - a) - servizi particolari non organizzabili in un turno continuativo pari all'orario contrattuale giornaliero di lavoro (n. 7 ore)
 - b) - incrementi significativi dell'attività legati a stagionalità;
 - c) - tutte le situazioni nelle quali non sia oggettivamente possibile far fronte, con il ricorso ad organico aggiuntivo, ad assenze non programmabili di personale quali malattie, infortuni, aspettative e congedi;
 - d) - cambio del turno di servizio con passaggio ad una fascia oraria diversa da quella del turno svolto in precedenza, secondo una regolare turnazione;
 - e) - necessità di soddisfare particolari esigenze poste dai lavoratori.
- 2) - Le 11 ore di riposo giornaliero si sommano alle 24 ore previste per il riposo settimanale, fatta eccezione per tutti i casi in cui, successivamente al riposo settimanale, il lavoratore venga adibito ad un turno di servizio la cui fascia oraria sia diversa da quella del turno precedentemente espletato o in uno dei casi eccezionali indicati al punto 1).

Sulla base di quanto stabilito dall'art. 72 del vigente C.C.N.L. e in ottemperanza del citato art. 41 del D.L. n. 112/2008, convertito nella Legge 6 agosto 2008, n. 133, 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. Tuttavia, nel caso in cui il recupero avvenga tra il 31esimo ed il 45esimo giorno il risarcimento del danno sarà pari al 40.0% della quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 105 C.C.N.L. per ogni ora recuperata oltre il 30esimo giorno e fino al 45esimo giorno.

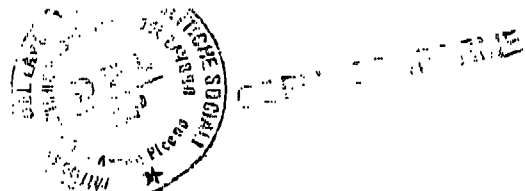
Art. 6.2 - Straordinario e Banca delle ore

Le Parti concordano che le prestazioni di lavoro straordinario dovranno essere contenute e limitate alle effettive esigenze del settore ed alla necessità di garantire la protezione dei beni pubblici e privati affidati agli Istituti di Vigilanza.

Ferma restando la facoltà dei datori di lavoro di richiedere prestazioni di lavoro straordinario, le stesse, sommate all'orario normale di lavoro, non potranno superare mai il limite stabilito dall'art. 81 lettera b) del C.C.N.L. vigente.

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 81 del C.C.N.L. e ferma restando la volontarietà di tale prestazione da parte del lavoratore, le Parti concordano di far confluire nel conto

[Handwritten signatures and initials]



individuale di banca delle ore di ciascun lavoratore una ulteriore ora, così come previsto al seconda comma del citato art. 81, nel limite massimo di due ore per ogni giornata lavorativa. Le Parti concordano che la prima ora dopo l'orario giornaliero normale sarà computata come straordinario e, qualora la prestazione straordinaria sia superiore ad un'ora, l'ultima o le ultime due ore di tale prestazione andranno a cumularsi nel monte Individuale di banca delle ore. Dette ore verranno recuperate secondo quanto stabilito dal citato art. 81 del C.C.N.L. ed il lavoratore stesso, su apposito modulo, indicherà la propria scelta in merito al suddetto recupero e/o all'eventuale remunerazione secondo quanto previsto dall'art. 82 del citato C.C.N.L.

Art. 6.3 - Pausa

Fermo restando quanto stabilito dall'art. 74 del vigente C.C.N.L. in merito alle pause di 10 minuti retribuiti di cui all'art. 17 comma 1 - 4 del D. Lgs. n. 66/2003, si conviene che per il personale operante nei servizi di piantonamento fisso, servizi di zona e pattuglie e nelle centrali operative, nonché nei reparti di contazione, fruirà della suddetta pausa senza alcuna formalità, nel rispetto delle esigenze di servizio.

Per i servizi di trasporto valori di durata superiore alle sei ore continuative, la pausa verrà effettuata rispettando i seguenti accorgimenti utili a mantenere la sicurezza del mezzo e delle persone:

- Il furgone dovrà essere scarico e posizionato in un luogo non diverso da quello di destinazione e comunque protetto, ma sempre previa comunicazione alla centrale operativa. Dovrà altresì essere comunicata alla centrale operativa stessa anche l'eventuale motivata impossibilità di effettuare la pausa.

Qualora per fondate ragioni di servizio, il dipendente non potesse usufruire della pausa dovrà darne immediata comunicazione, con le modalità concordate a livello aziendale, ai diretti superiori gerarchici, alla centrale operativa o agli uffici di direzione, specificando le opportune motivazioni di servizio. Tale comunicazione dovrà essere confermata per iscritto e verrà verificata dagli Istituti di Vigilanza, i quali provvederanno a rilasciare debita ricevuta.

Le pause non godute verranno recuperate secondo quanto previsto dall'art. 74 C.C.N.L. o secondo le modalità stabilite a livello aziendale.

NOTA A VERBALE

Le Parti, considerato che le problematiche e le esigenze di cui ai precedenti artt. 6.1, 6.2 e 6.3 costituiscono materia di Interesse comune ai vari Istituti di Vigilanza operanti nelle Province di Ascoli Piceno e Fermo, 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 di entrata in vigore del vigente C.C.N.L., anche a ratifica delle intese già intercorse tra le Parti stesse.

Art. 7 - 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.

Art. 7.1 - Flessibilità

Sulla base di quanto previsto dall'art. 78 C.C.N.L., nel caso in cui il lavoro svolto sia inferiore all'orario normale giornaliero contrattuale, nel limite massimo di due ore, 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. 7.2 - Rotazione dei servizi

Al fine di evitare discriminazioni, compatibilmente con le esigenze e la natura dei servizi, anche in relazione all'insostituibilità del personale e tenuto conto pure delle capacità dei singoli lavoratori, le Aziende adotteranno il sistema della rotazione dei turni di servizio tra i lavoratori stessi.

La rotazione del personale terrà conto nell'assegnazione dei servizi, ove possibile, delle località di residenza dei lavoratori.

In ogni caso, la rotazione dei servizi dovrà considerare sia le esigenze tecnico - operative dei servizi stessi, sia l'autonomia organizzativa dell'Azienda, nonché della salvaguardia della salute e sicurezza del lavoratore.

Inoltre, dovrà prendere in considerazione anche la cosiddetta "clausola di gradimento", possibilmente documentabile, che ordinariamente viene inserita nei contratti di vigilanza privata, nonché la realtà commerciale degli Istituti di Vigilanza che di fatto comporta frequenti perdite ed acquisizioni di servizi da parte della committenza.

Periodicamente, di norma con cadenza semestrale e comunque entro il 31 gennaio di ogni anno, si procederà, a livello aziendale, ad una verifica dell'applicazione del principio della rotazione.

Titolo V TUTELE E GARANZIE

Art. 8 - TUTELA DELLA SALUTE

Con riferimento alla legislazione vigente, in particolare all'art. 5 della legge 300/70, le Aziende potranno far controllare l'idoneità psicofisica del lavoratore da parte di Enti Pubblici ed Istituti di Diritto Pubblico Specializzati. Pertanto i dipendenti all'atto del rilascio, a proprie spese, e all'atto del rinnovo annuale del Decreto di Approvazione a Guardia Particolare Giurata e della licenza di porto di pistola, a spese dell'azienda, saranno sottoposti a visita medica presso le varie A.S.L. competenti per territorio, al fine di accertare l'idoneità psicofisica del lavoratore al maneggio delle armi ed allo svolgimento del servizio di guardia particolare giurata. (Legge n. 184 - Legge n. 180).

Del pari dovrà essere consentito ai lavoratori, che lo desiderassero, di sottoporsi, a proprie spese, a visita medica ed esami al fine di verificare lo stato della propria salute psicofisica.

Le richieste di permesso a tale scopo dovranno essere fatte con un congruo anticipo, al fine di evitare disservizi. Si utilizzeranno i permessi retribuiti come da art. 65 e 70 del C.C.N.L.

Il lavoratore è comunque tenuto a documentare mediante apposita dichiarazione la visita medica effettuata.

Art. 9 - 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.

Art. 10 - Congedi per particolari eventi familiari

[Handwritten signatures and initials]

In ogni occasione di nascita o adozione di figlia/o del lavoratore, o di morte di familiare del lavoratore con vincolo di parentela entro il 2° grado o di coniuge o abituale convivente (situazioni tutte da documentare), le aziende concederanno tre giorni di permesso retribuito a carico datoriale.

Tale trattamento non è cumulabile con altri permessi retribuiti concessi oggi o in futuro dal legislatore per analoghe situazioni.

Art. 11 - Ferie e permessi

In coerenza con quanto previsto dall'art. 85 del C.C.N.L. in vigore, le ferie, salvo diverso accordo tra Azienda e lavoratore, non potranno essere frazionate in non più di due turni.

I lavoratori dovranno comunicare su apposito modulo predisposto dalle Aziende il periodo di ferie di loro gradimento entro il 31 gennaio di ogni anno. Entro il successivo mese di marzo le Aziende predisporranno il piano ferie.

Dato che la maggior parte delle richieste di ferie è concentrata per il periodo che va dal mese di giugno al mese di settembre di ogni anno, per tale periodo verrà attuata un'equa rotazione tra i lavoratori richiedenti.

Se, per effettive esigenze di servizio e per la necessità di garantire la protezione dei beni pubblici e privati affidati agli Istituti di Vigilanza, uno o più lavoratori non potessero godere delle ferie nel periodo programmato, gli stessi potranno usufruirne non appena cesserà il motivo ostativo.

Il programma delle ferie sarà, dietro richiesta, portato a conoscenza delle R.S.A./R.S.U.

Per quanto concerne i permessi di cui all'art. 84 del C.C.N.L. vigente, gli stessi verranno goduti compatibilmente con le esigenze di servizio. Di conseguenza l'eventuale godimento dovrà essere richiesto con congruo periodo di preavviso, di regola prima della redazione delle ordinanze di servizio.

Le Aziende daranno altrettanto tempestiva comunicazione d'accettazione o di diniego motivato della richiesta.

Alla fine di ogni anno, eventuali permessi maturati e non fruiti verranno pagati ai sensi dell'ultimo comma del citato art. 84.

Per improvvise ed inderogabili esigenze del lavoratore, derivanti da comprovati motivi, particolari esigenze di permesso potranno essere soddisfatte anche con un preavviso di ventiquattro ore.

Art. 12 - Permessi per testimonianze a processi

Il lavoratore chiamato a rendere testimonianza in procedimenti sia civili che penali, anche in fase di indagine da parte degli organi di polizia, in ordine a **fatti di stretta attinenza con l'espletamento del servizio in qualità di Guardia Particolare Giurata**, verrà esonerato dal servizio per la giornata in cui deve rendere testimonianza, con decorrenza della retribuzione (comprensiva dell'indennità giornaliera) e con il diritto a percepire il buono pasto.

In ogni caso il lavoratore dovrà documentare all'azienda preventivamente l'invito a testimoniare, e successivamente l'aver prestato testimonianza o l'essersi presentato puntualmente a testimoniare.

Art. 13 - Assistenza legale.

Ove il lavoratore incorra in procedimenti giudiziari in ordine a **fatti di stretta attinenza con l'espletamento del servizio**, e ne faccia espressa richiesta, l'Azienda fornirà a proprie spese assistenza legale, con professionisti di propria fiducia, **sempre che non vi sia conflitto tra gli interessi aziendali e quelli del lavoratore** per i fatti oggetto del procedimento.

Art. 14 - Assemblee

[Handwritten signatures and initials]

Si riconferma integralmente l'art. 21 del C.C.N.L. vigente in materia di assemblee. Nel caso in cui le ore di assemblea previste ai sensi del suddetto art. 21 venissero utilizzate fuori orario di lavoro, le stesse dovranno essere compensate ai partecipanti mediante corrispondenza della normale retribuzione.

In considerazione della particolarità del settore le assemblee dovranno essere convocate con un preavviso di almeno 72 ore a mezzo richiesta scritta indicante luogo, data, ora ed ordine del giorno dell'assemblea stessa.

Al fine dell'eventuale pagamento delle ore di Assemblea, le OO.SS. o le R.S.A. comunicheranno congiuntamente e per iscritto l'elenco dei presenti.

Art. 15 - Vestiario ed equipaggiamento

Le Parti concordano, nel rigoroso rispetto delle normative di legge in vigore, che, all'atto dell'assunzione, ad ogni vigile, venga assegnato il vestiario idoneo per affrontare la stagione in cui la G.P.G. viene assunta.

Ferma restando le quantità previste dal precedente Contratto Integrativo Provinciale del 28 luglio 2004, in sede aziendale, e sulla base dell'approvazione da parte dell'Autorità competente, si concorderà con le R.S.A./R.S.U. quali capi fanno parte del vestiario, la loro qualità e le modalità di distribuzione.

Gli Istituti si impegnano a sostituire in ogni periodo dell'anno le divise rotte o gravemente danneggiate per usura o per causa di servizio.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti dichiarano che quanto dato dalle Aziende in termini di divisa, dovrà essere usato dai lavoratori esclusivamente durante il servizio e per motivi di servizio.

Eventuali abusi nell'utilizzo di tutta o parte della divisa verranno puniti ai sensi dell'art. 81 del C.C.N.L.

Titolo VI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 16 - Buono pasto

Attualmente, nelle Province di Ascoli Piceno e Fermo, viene erogato un buono pasto giornaliero dell'importo di €. 1,65

Le parti concordano che le Aziende forniranno a tutti i dipendenti un buono pasto, per ogni giorno di effettiva presenza al lavoro, con i seguenti adeguamenti di valore:

- 01/01/2010: aumento di €. 0,85, pari ad un valore complessivo di €. 2,50, buono erogato per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro;
- 01/07/2010: aumento di €. 1,00, pari ad un valore complessivo di €. 3,50, buono erogato per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro;
- 01/07/2011 aumento di €. 0,70, pari ad un valore complessivo di €.4,20, buono erogato per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro;
- 01/07/2012 aumento di €. 0,80, pari ad un valore complessivo di €.5,00, buono erogato per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro

Mensilmente le aziende forniranno i buoni pasto relativi alle presenze effettive del mese precedente.



Il relativo importo - per sua stessa natura - non è utile ai fini della determinazione della base di computo di alcun Istituto contrattuale e di legge.

Le Parti, per quanto superfluo, si danno atto che in relazione alla natura del buono pasto, nulla è dovuto ai lavoratori che eventualmente non provvedessero al ritiro o al suo utilizzo.

La Fitlist Security S.r.l. che già eroga un buono pasto di €. 2,50 si adeguerà alle scadenze qui sopra indicate.

Art. 17 - Premio di risultato

Le Parti, con riferimento al punto L) dell'art. 10 del C.C.N.L. 6 dicembre 2006 e con esplicito richiamo al protocollo 23.7.1993, convengono di istituire per gli anni 2010, 2011, 2012 per tutto il personale, un premio annuale lordo totalmente variabile correlato ai risultati conseguiti dalle aziende e subordinato ad indici attribuibili al personale dipendente.

Resta confermato che per gli anni 2006, 2007, 2008 e 2009 il premio è stato e sarà erogato con le modalità del precedente C.I.P. stipulato il 28 luglio 2004.

Le parti stesse individuano nella presenza collettiva ed individuale 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.

Per l'erogazione del premio si confermano i tre criteri già previsti nel precedente Contratto Integrativo Provinciale: uno su base collettiva aziendale e due su base individuale, ma sempre a livello aziendale.

Ai fini del raggiungimento dei tre premi e quindi per il relativo calcolo si intendono escluse le assenze dovute a ferie, permessi e congedi retribuiti, riposi, permessi sindacali, maternità obbligatoria, infortuni riconosciuti dall'INAIL, scioperi nazionali, ricoveri ospedalieri superiori ai 20 giorni.

PREMIO COLLETTIVO

La base di calcolo è costituita dalla media delle assenze del tre anni precedenti a quello di riferimento per l'erogazione.

- C. 60,00 annui per ogni lavoratore a fronte di una riduzione del 15% sulla suddetta media.
- C. 90,00 annui per ogni lavoratore a fronte di una riduzione del 25% sulla suddetta media.
- C. 120,00 annui per ogni lavoratore a fronte di una riduzione del 30% sulla suddetta media.

PREMIO INDIVIDUALE

La base di calcolo è costituita dalla media delle assenze del tre anni precedenti a quello di riferimento per l'erogazione.

Al lavoratore sempre presente sarà corrisposto un premio pari ad Euro 200,00.

Al lavoratore assente in maniera uguale o superiore alla suddetta media, non verrà corrisposto alcun premio.

In caso di assenze dal lavoro la somma suddetta verrà decurtata di una quota giornaliera calcolata dividendo l'importo complessivo del premio per il numero medio di assenze relativo alla singola azienda.

ESEMPIO:

Media assenza del triennio: 10 gg. Quota giornaliera: Euro 190,00; 10= 19,00

Da quanto sopra consegue che, nell'ipotesi appena prospettata, ad ogni lavoratore competerà una somma decurtata di €. 19,00 per ogni giorno lavorato in meno rispetto alla media.

Ferma restando la validità dei principi attuativi, i parametri (numero di assenze, etc.) dovranno essere verificati di anno in anno da parte della Commissione Paritetica. La prima verifica dovrà aver luogo entro il 31 marzo 2010.

L'erogazione del premio collettivo e del premio individuale sarà annuale ed avverrà entro il 1° trimestre dell'anno successivo.

PREMIO INDIVIDUALE EXTRA

[Area con diverse firme e iniziali manoscritte]

L'importo annuale del premio è pari ad Euro 250,00, suddiviso in due rate semestrali da Euro 125,00 ciascuna.

Tale premio viene erogato nel caso in cui il dipendente non faccia alcuna assenza nell'arco del semestre di riferimento (gennaio/giugno - luglio/dicembre) escluse le assenze per riposi e congedi retribuiti, ferie, permessi, maternità obbligatoria, permessi sindacali, scioperi nazionali, infortunio riconosciuto dall'INAIL, ricoveri ospedalieri superiori ai 20 giorni.

L'importo relativo al primo semestre (gennaio/giugno) verrà erogato con il periodo di paga del mese di settembre; quello relativo al secondo semestre (luglio/dicembre), verrà erogato con il periodo di paga del mese di marzo dell'anno successivo.

Art. 18 - Automezzi ed equipaggiamento

Le Aziende forniranno anche gli automezzi e l'equipaggiamento (radio rice-trasmettenti, cerca-persone, etc.) che dovranno essere usati esclusivamente per servizio o per motivi di servizio. I lavoratori dovranno tenere la "diligenza del buon padre di famiglia" nell'uso di quanto sopra affidato (automezzi, equipaggiamento, etc.).

Le eventuali spese di manutenzione ordinaria e/o straordinaria sono a carico dell'Azienda.

Le Aziende inoltre si impegnano a stipulare, a proprie spese, apposite polizze assicurative per la copertura di danni accidentali (KASCO). Tuttavia se i danni patiti sono imputabili, per negligenza, dolo, colpa grave, al lavoratore, questi rifonderà all'Azienda la quota di danno (franchigia) non coperta dalla polizza, nel rispetto di quanto qui di seguito riportato:

- a) per danni che superano la franchigia dovrà essere rimborsato all'Azienda l'intero importo della franchigia stessa, secondo i calcoli fatti dalla Compagnia di Assicurazione;
- b) per i danni che non superano l'importo minimo della franchigia verrà rimborsato l'intero danno.

Il rimborso dei danni da parte dei lavoratori verrà rateizzato per quote non superiori al 20% dell'importo dovuto.

Quanto sopra sostituisce ed annulla eventuali accordi aziendali in atto.

Art. 19 - Trasferte e rimborso spese

Gli Istituti di Vigilanza confermano il proprio impegno a rispettare quanto previsto dagli artt. 99 e 100 del C.C.N.L. vigente. Pertanto ribadiscono che l'ambito di svolgimento della normale attività lavorativa è costituito dall'intero territorio della Provincia di Ascoli Piceno e Fermo, quanto meno, dal territorio dei Comuni indicati nella Licenza di Pubblica Sicurezza rilasciata all'Istituto da cui il lavoratore dipende.

In conseguenza di ciò, confermano l'impegno, "compatibilmente con le particolari esigenze che caratterizzano il settore", di impiegare "il personale in località prossime ai luoghi di abituale dimora".

Pertanto, "per il percorso di andata e ritorno dalla propria abitazione alla sede o comando dell'Istituto o alle località di lavoro, previste all'atto dell'assunzione o successivamente assegnate, non competono ai lavoratori particolari compensi o indennità. Tale norma si applica anche nel caso di eventuali successivi cambi di abitazione".

Tenuto conto di quanto sopra ed in coerenza con l'art. 100 del C.C.N.L. "Il lavoratore può essere inviato in servizio in luoghi diversi dalle normali località di lavoro", ma sempre "per giustificate e verificabili necessità di carattere transitorio e di breve durata".

In questo caso, tenuto conto delle diverse realtà organizzative ed operative degli Istituti attivi nelle Province di Ascoli Piceno e Fermo, ogni problematica specifica verrà analizzata e risolta in sede aziendale e, qualora ne venga di comune accordo riconosciuto il diritto sulla base delle aree operative esistenti, al lavoratore competerà un rimborso chilometrico pari alla tariffa A.C.I. relativa all'automezzo d'uso comune nell'Istituto, per il percorso tra il punto di ritrovo, concordemente stabilito, e quello della nuova località di assegnazione.

Art. 20 - Armamento

[Handwritten signatures and initials]



Gli Istituti di Vigilanza erogheranno ai nuovi assunti, su richiesta scritta degli stessi, un importo massimo di €. 350,00, a titolo di anticipazione sulla retribuzione. Tale importo dovrà essere restituito in dodici rate mensili, di uguale importo, da addebitare in busta paga. La stessa norma si applica anche al personale in servizio nel caso di sostituzione dell'arma per furto o per un deterioramento tale da rendere l'arma stessa inutilizzabile. Qualora il rapporto di lavoro venisse risolto da una delle due parti prima della restituzione dell'intero importo, il residuo verrà trattenuto dalle ultime competenze.

Art. 21 - Decorrenza e durata

Il presente Contratto Integrativo Provinciale, che si compone di 21 articoli, avrà validità dall'1 gennaio 2010 e scadrà il 31 dicembre 2012 o, comunque, sino al termine del periodo di moratoria contrattuale, che verrà determinato dal prossimo C.C.N.L., salvo diverse decorrenze stabilite per singoli istituti dal testo dei relativi articoli.

DICHIARAZIONE FINALE

Le Parti dichiarano che il presente Contratto Integrativo Provinciale è stato stipulato ai sensi dell'art. 10 del C.C.N.L. vigente e che costituisce un complesso unitario, inscindibile, migliorativo, ad ogni effetto contrattuale e di legge, di ogni altra pattuizione collettiva, anche aziendale. Ribadiscono che esso disciplina in maniera unitaria il rapporto di lavoro fra Istituti di Vigilanza Privata, Consorzi, Cooperative o Raggruppamenti di Imprese di Vigilanza Privata in qualunque forma costituiti ed il personale dipendente operante nelle Province di Ascoli Piceno e Fermo, annulla e sostituisce esplicitamente ogni precedente accordo, uso o consuetudine di natura territoriale, salvo le norme espressamente richiamate negli articoli che precedono. Inoltre, le Parti dichiarano che il precedente Contratto Integrativo, scaduto il 31 dicembre 2005, ha mantenuto la sua validità, continuando a produrre i suoi effetti normativi ed economici, fino alla firma del presente nuovo Contratto.

Al fine di impedire dubbi ed incertezze interpretativi, le Parti dichiarano che quanto convenuto con il presente Contratto Integrativo Provinciale attua il miglioramento, in via definitiva e migliorativa, delle specifiche problematiche aziendali e territoriali e, omogeneizzando i trattamenti in atto, uniforma ed armonizza gli stessi con le previsioni contrattuali del C.C.N.L. di categoria del 6 dicembre 2006 (validità dall'1 maggio 2004 al 31 dicembre 2008).

Per quanto qui non espressamente previsto, si richiamano le norme di cui al C.C.N.L. del 6 dicembre 2006 e successive modificazioni ed integrazioni.

Le parti firmatarie del presente CIP si danno reciprocamente atto che se una delle parti non darà formale disdetta tre mesi prima dalla naturale scadenza lo stesso si intenderà rinnovato di anno in anno.

Il Sig. Bruno Luzi per l'istituto di vigilanza LA VIGILE PICENA dichiara di aderire alla sottoscrizione del CCIP con eccezione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 17 "resta confermato che per gli anni 2006, 2007, 2008 e 2009 il premio è stato e sarà erogato con le modalità del precedente CIP stipulato il 28.07.2004" e di quanto previsto al 2° punto della dichiarazione finale "inoltre, le parti dichiarano che il precedente Contratto Integrativo, scaduto il 31.12.2005, ha mantenuto la sua validità, continuando a produrre i suoi effetti normativi ed economici fino alla firma del presente nuovo Contratto."

L. C. S.

Al verbale vengono allegare per farne parte integrante le dichiarazioni rese dalle parti. Istituti di Vigilanza:

Gli Istituti di Vigilanza
LA VIGILE PICENA

SECURCONTROL S.r.l.

METRONOTTE Srl

ASS. I. V. - Regione Marche

Le OO.SS.
FILCAMS-CGIL

FISASCAT-CISL

UILTUCS-UIL

per la Direzione Provinciale del Lavoro

SILVANO S.p.A.
14/05/2010
GILIST S.p.A.
14/05/2010

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]



DICHIARAZIONE A VERBALE DI PARTE DATORIALE

Parte datoriale sottolinea l'estrema gravità della situazione della provincia di Ascoli Piceno e Fermo determinata dal mancato rispetto della Contrattazione collettiva e nazionale da parte dei alcuni operatori che a seguito di ciò partecipano a gare di appalto pubblico e privato praticando prezzi al di sotto del costo del lavoro determinato dal Ministero del Lavoro a seguito della emanazione delle tariffe di conformità. In questo modo vengono, di fatto, attuate vere azioni di concorrenza sleale.

[Handwritten signature]
B...

[Handwritten signature]
10/05/00

DICHAIRAZIONE A VERBALE DELLE OO.SS.

Le OO.SS. FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, nel prendere atto della dichiarazione da parte datoriale ritengono opportuna l'effettuazione di un incontro specifico per monitorare l'attuale situazione al fine di contrastare il fenomeno .

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]