

Contratto Collettivo Integrativo di lavoro per i dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata della Provincia di Bolzano

Il giorno 24 maggio 2007 presso la sede CISL di Bolzano si e' stipulato il Contratto Collettivo Integrativo Provinciale di Lavoro

Tra

L'Associazione Italiana Vigilanza (ASSIV) rappresentata dal Comm. Cosimo Giuseppe Racco Presidente della Commissione Sindacale

Sudtiroler Ronda s.r.l. rappresentato dal signor Dott. Andrea Menegazzi

Citypol s.r.l., rappresentato dal signor Maurizio Leonardi e Signor Mario Scirocco, assistiti dall'Avv. Giampiero Basile

Trasporti Fiduciari Atesini s.r.l. rappresentata dal Signor Josef Geier e dott. Pierugo Gambiera, assistiti dall'Avv. Giampiero Basile;

Vigilanza Alto Atesina s.r.l., rappresentata dal Signor Alfredo Torneri;

Corpo Vigilanza Notturna s.r.l., rappresentata dal dott. Roberto Forziati;

Scorpion s.r.l., rappresentata dal sig. Adriano Pontalti;

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO ALBERGO MENSA E SERVIZI (FILCAMS-CGIL/AGB) rappresentata dal Signor Surian Maurizio, e la RSA sig. Giuliano Franco;

FEDERAZIONE ITALIANA ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI E TURISMO (FISASCAT-CISL/SGB)) rappresentata dal Signor Gianfranco Brotto e le RSA Sigg. Medone Marco e Improta Ivan

UNIONE ITALIANA LAVORATORI TURISMO COMMERCIO E SERVIZI (UILTUCS UIL/SGK) rappresentata dal Signor Gianfranco Brotto per delega del Sig. Remigio Servadio,

VISTO

- Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente e;
- il Contratto Integrativo Provinciale del 18 dicembre 2002, scaduto

premessso

Le parti ribadiscono il proprio impegno a promuovere, per quanto di propria competenza, iniziative idonee a garantire un'ulteriore crescita dei livelli qualitativi dei servizi prestati dagli Istituti di Vigilanza nell'ambito di una equilibrata prospettiva di sviluppo che salvaguardi ed incrementi i livelli occupazionali e professionali esistenti nonché le esigenze di sicurezza delle Guardie Particolari Giurate addette ai servizi.

Relazioni sindacali

Le parti, anche in relazione alle particolari caratteristiche del settore, intendono perseguire una maggiore qualificazione e sviluppo delle relazioni sindacali, a livello territoriale, a tale scopo, gli istituti si impegnano a fornire, su richiesta delle OO.SS., stipulanti il presente C.I.P., e/o delle RSA/RSU tutte le informazioni di cui all'articolo 3 del vigente CCNL.

Gli istituti forniranno, normalmente entro il 1° trimestre di ogni anno, alle RSA e alle OO.SS. territoriali informazioni sull'andamento del settore, con particolare riferimento a :

- aspetti generali in merito alla situazione del mercato e ad eventuali modifiche legislative che possono comportare riflessi nell'ambito del settore;
- prospettive di sviluppo dei singoli Istituti nel territorio;
- le parti individuano, nelle relazioni sindacali, la sede naturale e privilegiata ove discutere e promuovere la risoluzione delle problematiche inerenti organizzazione del lavoro, turni di servizio e nastri orari, modalità di esecuzione dei servizi, applicazione Legge 626/94.

Diritti sindacali

Fermo restando quanto stabilito all'art. 21 del CCNL, al fine di rendere fruibile a tutti i lavoratori impiegati nel settore l'esercizio del diritto di assemblea, sarà possibile effettuare le assemblee al di fuori dell'orario di lavoro e presso le sedi delle OOSS. anche in assenza di RSA/RSU.

Le ore di assemblea verranno regolarmente retribuite, nei limiti previsti dal CCNL sia per le assemblee unitarie che di singola Organizzazione. Sarà cura delle OO.SS. inviare l'elenco dei partecipanti per il relativo pagamento delle ore.

Articolo 1

Il presente Contratto Integrativo Provinciale disciplina, in maniera unitaria il rapporto di lavoro per tutto il territorio della Provincia di Bolzano, in tutte le aziende in qualunque forma costituite che svolgono attività di vigilanza, sor-

veglanza, custodia e trasporto valori per conto terzi a norma del testo unico delle leggi di P.S.

Articolo 2

Validità

Il presente Contratto Integrativo Provinciale, per tutto il periodo della sua validità, deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile che annulla e sostituisce ad ogni effetto tutti gli accordi precedenti.

Articolo 3

Formazione e riqualificazione professionale

Per i lavoratori di nuova assunzione nel settore con mansione di Guardia Particolare Giurata, si determina nel numero di 20 ore di formazione teorica pratica, il pacchetto minimo di ore di formazione, delle quali 10 di formazione teorica e 10 di formazione pratica.

Le parti si incontreranno a livello di singolo istituto entro il mese di marzo per discutere e predisporre percorsi formativi specifici a seconda delle tipologie dei servizi richiesti, nonché per definire eventuali percorsi di aggiornamento.

A titolo indicativo, sin da ora, le Parti, con riserva di ulteriore approfondimento e delimitazioni, convengono che i corsi professionali dovranno vertere almeno sulle seguenti materie:

- testo unico delle leggi di pubblica Sicurezza;
- Codice Penale: nozioni;
- tecnologie applicate alla vigilanza,
- norme comportamentali;
- conoscenza teorica e pratica delle armi.

Le esercitazioni di tiro a segno, necessarie per il mantenimento e rinnovo del porto d'armi, e quindi obbligatorie per ciascuna G.P.G., saranno, secondo quanto previsto dalle direttive dell'Unione italiana Tiro a Segno 3 per anno.

I costi relativi all'esercitazione di tiro ed alle munizioni (50 colpi) saranno a carico degli istituti, e per l'esercitazione di tiro l'azienda retribuirà un'ora ordinaria.

La partecipazione alle ore di formazione professionale di cui sopra saranno considerate ore di servizio a tutti gli effetti.

Articolo 4

Orario di Lavoro

Fermo restando quanto previsto dal RDL del 15 marzo 1923 n. 692, dalla Tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657 e dal D.M. 27.04.2006, l'orario settimanale di lavoro è fissato ai fini contrattuali in ore 40 per tutti i dipendenti.

Il lavoratore del turno smontante non può lasciare il posto di lavoro senza prima aver avuto la sostituzione del lavoratore del turno montante, fermo restando la competenza delle quote orarie come stabilite dal CCNL in vigore, per il lavoro straordinario. In tal caso il lavoratore avvertirà l'Istituto che provvederà alla sostituzione nei tempi tecnici necessari.

Agli effetti del presente contratto è considerato lavoro normale quello diurno e notturno, sia feriale che festivo o domenicale, prestato in turni regolari di servizio dal personale del ruolo tecnico-operativo, tali turni verranno comunicati ai lavoratori con congruo anticipo di tempo e comunque potranno eventualmente essere modificati per esigenze di servizio.

Per il personale tecnico operativo il limite dell'orario giornaliero contrattuale è di 7 ore. La settimana lavorativa si attua, per il personale del ruolo tecnico-operativo, mediante la concessione di un riposo ogni cinque giorni di lavoro. In tal caso e soltanto quando l'orario giornaliero nei cinque giorni lavorativi è quello di cui al comma precedente, verranno concessi sette giorni di permesso di conguaglio per ogni anno di servizio prestato (sistema 5+1).

Eventuali prestazioni straordinarie vanno contenute in maniera equilibrata e le stesse verranno distribuite equamente tra i lavoratori.

Articolo 5

Ferie

Nell'ambito dell'incontro annuale relativo alle informazioni che verranno fornite dagli Istituti alle R.S.A./R.S.U., verrà comunicato, entro il mese di febbraio, il calendario ferie per l'anno in corso, che dovrà tener conto, di quanto stabilito all'art. 85 del CCNL, e per quanto possibile, dell'opportunità di far godere di periodi superiori ai 15 giorni continuativi.

Sarà comunque assegnato al dipendente che faccia richiesta, compatibilmente con le esigenze tecnico-operative aziendali, un periodo di 15 giorni tra giugno e settembre di ogni anno.

Articolo 6

Congedi

Fermo restando quanto previsto dalla Legge 53/2000 e successive modificazioni ed integrazioni, si riconoscono:

- 3 giorni di permesso retribuito per la nascita di un figlio;
- 2 giorni di permesso retribuito in caso di lutto, che comporti uno spostamento superiore ai 500 Km.

Articolo 7

Trasferte

Nel caso in cui i lavoratori siano temporaneamente comandati a prestare servizio in una località diversa dalla sede abituale di lavoro e che per lo spostamento debbano usare un mezzo di locomozione di loro proprietà autorizzato dall'Istituto di Vigilanza, hanno diritto ad un rimborso spese pari alle misure indicate nelle tabelle ACI riferita ad una cilindrata massima non superiore ai 1.300 c.c. in atto alla stipula del presente contratto, l'aggiornamento delle tariffe avverrà semestralmente.

Articolo 8

Buono pasto

Il buono pasto attualmente in essere nella misura di Euro 3,00, da computarsi per ogni giorno di effettiva presenza, viene elevato ad Euro 4,50 da erogarsi con le seguenti gradualità:

- €. 4,00 con decorrenza dal 01/06/2007
- €. 4,50 con decorrenza dal 01/01/2008

Per ragioni organizzative saranno anticipati i buoni-pasto del mese successivo in occasione del ritiro della busta paga, effettuando mese per mese l'eventuale conguaglio rispetto alla presenza.

I buoni-pasto, per favorire il controllo da parte del lavoratore, saranno contabilizzati nel listino paga mensile.

In occasione della risoluzione del rapporto di lavoro, il dipendente dovrà restituire i buoni-pasto relativi ai giorni non lavorati.

Il valore del ticket non è computabile in alcun altro istituto contrattuale, compreso il trattamento di fine rapporto.

Articolo 9

Perequazione dei trattamenti

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

Articolo 10

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 e 2009, per il personale tecnico-operativo, 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 sopracitato 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) 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 punto 1) 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, e permessi sindacali.

Nessun premio, neppure quello individuale, sarà dovuto nel caso in cui non si raggiungesse l'obiettivo indicato nel premio di risultato aziendale, come sopra 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 80,00** per gli anni 2007, 2008 e 2009, 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 e 2009.

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 fra quelle previste e considerate convenzionalmente utili ai fini in questione, pari o superiori a: **n.246 e fino a n.254**. Agli stessi verrà corrisposto, in aggiunta al premio aziendale, un ulteriore premio di **importo lordo giornaliero pari ad Euro 6,00** per ogni giornata di lavoro effettivamente prestata.

Qualora le giornate effettivamente prestate fossero pari o superiori a: **n.255 e fino a n.259**, l'importo lordo giornaliero limitatamente, a tali ulteriori giornate, sarà pari a **Euro 15,00**.

Il premio competerà ai lavoratori che abbiano compiuto per intero l'anno di calendario di competenza (1/1-31/12) a partire dal 2007.

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.

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.

Le parti concordano che dalla scadenza del periodo fissato per la premiazione (2007-2009) nel corso della vacanza contrattuale l'attuale meccanismo di premiazione dovrà ritenersi ultrattivo fino alla definizione del nuovo CIP, fatte salve le eventuali determinazioni contrattuali che le parti riterranno di assumere al riguardo.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno reciprocamente atto che l'applicazione della disposizione contrattuale di cui all'ultimo comma del presente articolo avrà effetti di natura transitoria ed occasionale e dunque non potrà in ogni caso pregiudicare la libertà delle parti stesse di confermare, modificare o sopprimere il premio in questione nello spirito e negli effetti del Protocollo 1993.

Articolo 11

Decorrenza

Il presente accordo avrà validità dal 1° GIUGNO 2007 sino al 31 DICEMBRE 2010.

Esso resterà in vigore fino a che non sarà sostituito da un nuovo accordo.

Il Presente Contratto Integrativo Provinciale sarà depositato presso la competente Direzione Provinciale del Lavoro a cura dei sigg. Gianfranco Brotto e Surian Maurizio.

Con la sottoscrizione del presente Contratto Integrativo Provinciale si intende esaurita la contrattazione di secondo livello così come prevista dall'art. 10 del CCNL nazionale del dicembre 2006.