

**CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA  
ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA  
Operanti nella città e provincia di Pordenone**

Il giorno 11 del mese di Febbraio 2009 in Pordenone

TRA

ASSVIGILANZA (Associazione Nazionale fra gli Istituti di Vigilanza Privata) -  
Rappresentata dal Sig. Carlo Longo

UNIV (Unione Nazionale Istituti di Vigilanza) – rappresentata da Dott. Giovanni Claudio  
Magon

ASSIV - (Associazione Italiana vigilanza) - rappresentata da Rag. Bianchi Luciano

e

le OO.SS.

- FILCAMS CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Commercio Turismo e Servizi)  
Rappresentata da Scala Romildo

- FISASCAT CISL (Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali  
Affini e del Turismo Servizi) Rappresentata da Giacomazzi Adriano

- UILTuCS UIL (Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi)  
Rappresentata da Agricola Mauro

Presenti i Delegati Sindacali delle varie aziende rappresentate

**PREMESSO CHE**

Le parti, nel definire il presente accordo, hanno inteso perseguire una maggiore qualificazione delle relazioni sindacali sia a livello territoriale che aziendale. Ribadiscono, dunque, l'impegno a promuovere, per quanto di loro competenza, iniziative idonee a garantire un'ulteriore crescita dei livelli qualitativi 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 Pordenone in qualunque forma costituiti.

## TITOLO I

### 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 Pordenone, 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.

Per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile che annulla e sostituisce, 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. 2 - diritti di informazione a livello territoriale

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. o R.S.A., su loro richiesta, semestralmente, informazioni con particolare riferimento a:

- a) aspetti generali di 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) dati relativi al Turn Over ed all'andamento occupazionale generale, articolato per settore di attività;
- e) verifica sull'applicazione del presente accordo.
- f)

#### Art. 3 - Diritti di informazione a livello aziendale

Gli Istituti, a richiesta delle strutture sindacali aziendali, di norma semestralmente, forniranno le informazioni di cui all'art. 14 del vigente C.C.N.L., mentre annualmente e nel rispetto della legge 675/96, forniranno informazioni globali in materia di lavoro straordinario e di riposi giornalieri.

### TITOLO III

#### Art. 4 - Bilateralità

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

#### Art. 5 – Formazione e aggiornamento professionale

Le parti, previa verifica dei contenuti si impegnano ad attuare un programma di formazione e di aggiornamento professionale delle Guardie Particolari Giurate secondo schemi e modalità che verranno assunti dall'Ente Bilaterale Regionale del Friuli- Venezia Giulia

Ogni quattro mesi ciascuna Guardia Particolare Giurata effettua esercitazioni di tiro con l'arma in dotazione. Per ciascuna G.P.G. è istituito un libretto di tiro ove viene annotata ogni esercitazione svolta.

Per ciascuna esercitazione, prescritta dalla vigente normativa, verrà corrisposta una indennità forfetaria pari ad 2 ore della retribuzione normale di cui all'art. 105 del C.C.N.L.

#### Art. 6 - 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. e del presente integrativo provinciale.

A tale scopo le parti si impegnano ad esercitare iniziative, in tutto il territorio di Pordenone e provincia, 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 provinciale del settore.

Pertanto, al fine di addivenire ad una normativa condivisa e regolatrice delle procedure del cambio appalto le parti concordano di demandare all'Ente Bilaterale della regione Friuli – Venezia Giulia lo studio relativo alla pratica attuazione degli artt. 25, 26 e 27 del C.C.N.L.

**TITOLO IV**  
**TUTELE E GARANZIE**

**Art. 7 - Disposizioni**

Per ogni servizio che espletano le Guardie Particolari Giurate ricevono dall'Istituto di Vigilanza le relative disposizioni di servizio.

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

I turni di lavoro ordinario, di norma, non potranno essere spezzati in più di due frazioni e dovranno essere svolti nell'arco massimo di 12 ore.

**Art. 8 - Patente di Guida**

Fermo restando l'applicazione dell'art. 7 della Legge 300/70, si applicherà quanto previsto dall'art. 103 del C.C.N.L.

Gli Istituti, ai lavoratori ai quali venga revocata la patente di guida per infrazioni commesse durante e per ragioni di servizio, corrisponderanno un contributo spese quantificato nel massimo di € 300,00.(euro trecento/00) per spese connesse a corsi di recupero patente. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste da accordi aziendali.

**Art. 9 - Assistenza legale**

Gli Istituti forniranno a proprie spese opportuna assistenza legale al vigilante 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, gli organi di polizia e l'autorità 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. 10 - 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 3 (tre) giorni annui, retribuiti al 100% della normale retribuzione di cui all'art. 105 C.C.N.L.

#### Art. 11 – Ferie

Fermo restando quanto previsto al riguardo dal vigente C.C.N.L., 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'Istituto predisporrà, entro il 31.03, il piano delle ferie. Il periodo feriale, con riferimento al periodo 1 giugno – 30 settembre, avrà la durata di due settimane.

#### Art. 12 – Orario di lavoro

Gli Istituti programmeranno la turnazione di norma su base settimanale comunicandola sempre di norma, con un anticipo di 48 ore ai propri dipendenti, fermo restando che i turni programmati potranno subire variazioni in ragione di contingenti esigenze tecniche ed organizzative.

#### Art. 13 – Vestiario ed equipaggiamento

Le parti concordano, nel rispetto delle normative di legge in vigore, che all'atto dell'assunzione ad ogni GPG, superato il periodo di prova, viene assegnato in uso il vestiario come previsto da ogni singolo istituto, nella sua interezza, al superamento del periodo di prova.

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. firmatarie del presente accordo, potranno definire qualità, quantità e modalità di vestiario alternative a quanto previsto dal presente articolo.

#### Art. 14 - Armamento

Gli Istituti forniranno ai nuovi assunti, su richiesta degli stessi, a titolo d'accordo sulle future retribuzioni, un importo corrispondente al costo di mercato di una pistola Berretta 9 x 21 mod. P4 pari ad Euro 480,00.

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

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

#### Art. 15 – Missione e/o trasferta

Nel caso in cui i lavoratori siano temporaneamente comandati in servizio in una località diversa da quella abituale, intendendosi per tale il territorio della Provincia di Pordenone, e per lo spostamento debbano utilizzare un proprio mezzo di locomozione autorizzato dall'istituto di Vigilanza, essi avranno diritto ad un rimborso spese pari all'indennità chilometrica, nella misura di 1/8 del costo medio di 1 litro di benzina verde del trimestre precedente.

I chilometri per i quali compete la suddetta indennità saranno pari a quelli che la guardia giurata dovrà percorrere per raggiungere la nuova destinazione, quantificandoli dal confine più vicino alla zona a lui assegnata.

Il rimborso spese di trasporto non è dovuto nel caso in cui il lavoro si svolga nella località di residenza del lavoratore o quando questi venga ad essere favorito da un avvicinamento alla sua residenza. Resta convenuto che, con il pagamento del rimborso di cui al presente articolo, gli istituti di vigilanza saranno sollevati da ogni responsabilità civile e/o penale sia nei confronti del dipendente che dei terzi, derivanti dall'uso dell'autovettura

#### **Art. 16 - Banca ore**

In conformità a quanto previsto dall'art. 81 del vigente C.C.N.L., le parti concordano che, con decorrenza e l'applicazione dello 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.

L'utilizzo di tale Istituto contrattuale costituirà oggetto di verifica tra le Direzioni Aziendali le R.S.U. / R.S.A. e/o le OO.SS. Provinciali firmatarie del presente accordo.

#### **Art. 17 - Flessibilità**

In sede aziendale potranno essere contrattate forme diverse di flessibilità, così come previsto dall'art. 78 C.C.N.L. vigente e una diversa distribuzione della cadenza dei riposi e dei permessi, nel rispetto, per il resto, dei sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro previsti a livello nazionale. Tali forme saranno oggetto di intese a livello di singolo Istituto, tra Direzione Aziendale, R.S.U. / R.S.A. e/o OO.SS. Provinciali firmatarie del presente accordo.

### **TITOLO V**

#### **TRATTAMENTO ECONOMICO**

#### **Art. 18 - Ticket**

Con effetto dal 1 marzo 2009 a tutto il personale del ruolo tecnico / operativo verrà fornito per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro un buono pasto del valore di € 4,00 (Euro quattro/00) l'importo del buono pasto verrà elevato con decorrenza 1 gennaio 2010 ad € 4,50 (Euro quattro/50) e con decorrenza 1 Luglio 2010 ad € 5,29 (euro cinque/29).

Il valore del ticket 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.

Negli Istituti in cui siano in atto al detto titolo trattamenti di maggior valore, i trattamenti stessi saranno mantenuti inalterati per il personale in servizio alla data di stipula del presente accordo.

#### **Art. 19 - 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, 2009, 2010 e 2011, per tutto il personale, un premio annuale lordo totalmente variabile correlato ai risultati conseguiti dalle aziende e subordinato ad indici attribuibili al personale dipendente.

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

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

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

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

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

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

#### **• PREMIO AZIENDALE QUOTA A**

A partire dal 2009 con la retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione, verrà corrisposto, al solo personale in forza a tale data, un premio annuo per un importo lordo di € 50,00 (cinquanta/00) per gli anni 2009, 2010 e 2011, in caso di mantenimento di una media aziendale di assenteismo, con riferimento ad ogni anno di

competenza, pari o inferiore al 10% calcolato sulla base del numero di giornate di lavoro convenzionalmente previsto per anno

• **PREMIO INDIVIDUALE: QUOTA B**

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

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

N. GIORNI	Sistema 5+2 operativi (giorni)	Sistema 5+2 amministr (giorni)	Sistema 6+1+1 (giorni)	Sistema 5+1 (giorni)	premio giornaliero	Valore progressivo	A+B
	quota A		€ 50,00				
0	227	219	251	259	€ 35	€ 250	€ 300
1	226	218	250	258	€ 33	€ 215	€ 265
2	225	217	249	257	€ 28	€ 182	€ 232
3	224	216	248	256	€ 24	€ 154	€ 204
4	223	215	247	255	€ 22	€ 130	€ 180
5	222	214	246	254	€ 20	€ 108	€ 158
6	221	213	245	253	€ 13	€ 88	€ 138
7	220	212	244	252	€ 12	€ 75	€ 125
8	219	211	243	251	€ 11	€ 63	€ 113
9	218	210	242	250	€ 10	€ 52	€ 102
10	217	209	241	249	€ 9	€ 42	€ 92
11	216	208	240	248	€ 8	€ 33	€ 83
12	215	207	239	247	€ 7	€ 25	€ 75
13	214	206	238	246	€ 6	€ 18	€ 68
14	213	205	237	245	€ 5	€ 12	€ 62
15	212	204	236	244	€ 4	€ 7	€ 57
16	211	203	235	243	€ 3	€ 3	€ 53
	quota A		€ 50,00				

*[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]*

Le parti a chiarimento confermano, a puro titolo esemplificativo, che al lavoratore che abbia svolto la propria prestazione lavorativa, con il sistema 5+1, per numero di 253 giornate, competerà un premio complessivo per la quota B di € 88,00;

I premi si intendono complessivi ed omnicomprensivi di ogni incidenza, peraltro già tenuta in considerazione in fase 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 di mese pari o 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. 20 – Durata

Il presente contratto avrà decorrenza dal 1 marzo 2009 e scadrà il 31 dicembre 2011, fatte salve le diverse decorrenze stabilite per i singoli istituti.

Esso si intenderà rinnovato di anno in anno, qualora non sia disdettato da una delle parti a mezzo di lettera raccomandata da inviarsi almeno tre mesi prima della scadenza.

Letto confermato e sottoscritto

FILCAMS CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Commercio Turismo e Servizi)

Rappresentata da Scala Romildo *Scala Romildo*

*[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

FISASCAT CISL (Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo Servizi) Rappresentata da Giacomazzi Adriano

*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

UILTuCS UIL (Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi)

*[Signature]*

ASSVIGILANZA (Associazione Nazionale fra gli Istituti di Vigilanza Privata) - Rappresentata dal Sig. Carlo Longo

*[Signature]*

UNIV (Unione Nazionale Istituti di Vigilanza) - rappresentata da Dott. Giovanni Claudio Magon

ASSIV - (Associazione Italiana vigilanza) - rappresentata da Rag. Bianchi Luciano

*[Signature]*  
*[Signature]*