CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO DA VALERE PER LE GUARDIE PARTICOLARI GIURATE DIPENDENTI DAGLI ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA DELLA CITTÀ DI COMO E PROVINCIA

Addì 6 aprile 1998 in Como

tra

- l'Istituto di Vigilanza "VEDETTA 2" di Como, rappresentato dagli Avv.ti Antonio Monti, Claudio Moro e Giuseppe Monti;
- l'Istituto Lariano di Vigilanza "ILVI" di Como, rappresentato dagli Avv.ti Antonio Monti, Claudio Moro e Giuseppe Monti;
- l'Istituto di Vigilanza "ELSA" di Como, rappresentato dagli Avv.ti Antonio Monti, Claudio Moro e Giuseppe Monti;
- l'Istituto di Vigilanza "SICURITALIA", rappresentato dagli Avv.ti Antonio Monti, Claudio Moro e Giuseppe Monti;
- l'Istituto di Vigilanza "LA VEDETTA LOMBARDA" di Como, rappresentato dagli Avv.ti Antonio Monti, Claudio Moro e Giuseppe Monti;
- l'Istituto di Vigilanza "LA METROPOL CITTADINA" di Como, rappresentato dagli Avv.ti Antonio Monti, Claudio Moro e Giuseppe Monti;

e

- la FILCAMS-CGIL di Como, rappresentato dai sig.ri Donato Romanò e Elio D' Angelo;
- la FISASCAT-CISL di Como, rappresentato dai sig.ri Paolo Perazzoli e Antonio Mastroberti;
- la UILTUCS-UIL di Como;

con la partecipazione del Coordinamento Provinciale dei Delegati Sindacali del settore della Vigilanza Privata

visti

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente con particolare riferimento all'art. 8, il Contratto Integrativo Provinciale del 4 dicembre 1992, la piattaforma rivendicativa presentata dalle OO.SS come sopra costituite e l'ipotesi di Contratto Integrativo Provinciale sottoscritta il 15 gennaio 1998

rilevato

- che le parti come sopra individuate dichiarano di voler dare applicazione all'art. 8 del C.C.N.L. 21 dicembre 1995 che consente di procedere alla stipula del presente Contratto Integrativo Provinciale;

- che le parti, come sopra individuate, per la dovuta coerenza alle problematiche inerenti il momento congiunturale sul piano socio economico, nel rigoroso rispetto del sistema contrattuale e di relazioni sindacali di seguito pattuito, dichiarano di aver completato il confronto che, per l'intera durata del presente accordo, dovrà svilupparsi unicamente con riferimento alle materie qui contenute e/o quelle previste dal C.C.N.L..

Quanto sopra rilevato

si è stipulato

il presente Contratto Integrativo Provinciale

premessa

Le parti, nel definire il presente accordo, hanno inteso perseguire una maggiore qualificazione delle relazioni sindacali ai vari livelli.

Le parti esprimono viva preoccupazione circa la situazione occupazionale e le prospettive del settore in relazione:

- alle scelte degli Istituti Bancari e delle maggiori utenze;
- alla difficile situazione congiunturale che ha provocato una contrazione nel numero e nella qualità dei possibili nuovi utenti;
- all'aspra concorrenzialità conseguente alla diminuzione degli appalti e alla saturazione del mercato;
- all'aumento dei costi strutturali legati anche alla costituzione della nuova provincia di Lecco;

che si connotano con una domanda sempre più decrescente e qualificata cui deve corrispondere una offerta sempre più flessibile e selettiva.
Da quanto sopra deriva l'esigenza di porre particolare attenzione da parte dei soggetti firmatari sui problemi concernenti il mantenimento e lo sviluppo della occupazione.
L'attenzione di cui sopra deve attuarsi mediante un confronto atto a far fronte alle esigenze di una domanda di servizio sempre più qualificata e ad una offerta che deve presentare caratteristiche di flessibilità nonché essere competitiva sotto il profilo dei costi.
Le parti, inoltre, ribadiscono il proprio impegno a promuovere, per quanto di competenza, iniziative idonee a garantire una 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.
Le parti si propongono, altresì, di intervenire, qualora se ne dovesse presentare la necessità, nelle sedi opportune al fine di evitare crisi strutturali del settore e concorrenzialità esasperata.
A questo riguardo le parti ritengono contradditorio con le scelte sulle quali si è qui convenuto un'eventuale rilascio di nuove licenze per l'esecuzione dei servizi di vigilanza, di trasporto e scorta valori e di ricezione di allarme a mezzo di centrali di ascolto.

VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE

Articolo 1
Il presente Contratto Integrativo Provinciale disciplina, in maniera unitaria, il rapporto di lavoro per tutto il territorio della Città di Como e Provincia in tutte le aziende in qualunque forma costituite che svolgano attività di vigilanza, sorveglianza e custodia per conto terzi a norma dell'art. 134 e seguenti del Testo Unico delle Leggi di Pubblica Sicurezza ed il relativo personale dipendente.

Articolo 2
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, per le materie qui trattate, ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti integrativi, accordi speciali, usi e consuetudini anche locali, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e da accordi aziendali.
Le parti, al fine di giungere ad una armonizzazione tra le varie realtà aziendali; si dichiarano disponibili ad esaminare dette situazioni laddove una delle parti ne evidenzi la necessità.
Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia e quelle del C.C.N.L. vigente.

DIRITTI DI INFORMAZIONE

Articolo 3
In ottemperanza a quanto previsto dal capo I, art. 3 del vigente C.C.N.L. le singole aziende forniranno, annualmente, di norma entro il primo trimestre di ogni anno, alle OO.SS territoriali di competenza, informazioni in ordine a quanto nel medesimo articolo previsto.

ORGANISMO PARITETICO TERRITORIALE

Articolo 4
Le parti, nel definire il presente accordo, hanno inteso perseguire una maggiore qualificazione delle relazioni sindacali sia a livello territoriale che aziendale, nel rispetto delle reciproche autonomie e responsabilità.
Le parti, dunque, ribadiscono il proprio impegno a promuovere, per quanto di propria 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 le esigenze di sicurezza delle Guardie Particolari Giurate addette ai servizi.
Le parti sociali, fermo quanto stabilito dal C.C.N.L., si propongono di istituire un Organismo Paritetico Territoriale che predisponga proposte di programmi e moduli formativi che tengano conto di quanto realizzato a livello nazionale ed individui eventuali fabbisogni formativi specifici del territorio ivi comprese le esercitazioni di tiro a segno.
La Commissione sarà composta da 2 componenti effettivi e 2 supplenti per ciascuna parte.
Il costituendo organismo avrà anche lo scopo di esaminare le questioni relative:
a) vigilanza circa la corretta applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di settore e del presente Contratto Integrativo Provinciale,
b) analisi dei rischi e redazione di eventuali condizioni minime di sicurezza anche alla luce di quanto disposto dalla legge 626/94,
c) analisi dell'offerta e della domanda settoriale e relative osservazioni,

d) verifica dei tempi e delle procedure di rilascio delle autorizzazioni abilitanti all'attività o alle mansioni di Guardia Particolare Giurata,
e) rapporti istituzionali con particolare riferimento alle problematiche del settore e alle modalità di esecuzione dei servizi nonché degli standard qualitativi;
f) attività di studio e propositiva in merito alle disposizioni emanate dalle autorità,
g) la definizione e approvazione di piani di formazione per i lavoratori assunti con contratti di formazione e lavoro da applicarsi a livello aziendale;
h) lo studio per l'eventuale predisposizione di una Commissione Provinciale di Conciliazione di Settore.
Gli incontri avverranno, di norma, entro e non oltre 20 giorni dalla richiesta.
L' Organismo Paritetico Territoriale assorbirà le funzioni e competenze di ogni e qualsiasi altra commissione esistente a livello provinciale.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Articolo 5
Le parti prendono atto che:
a) **Rotazione tra servizi**
Le Direzioni Aziendali, compatibilmente alle esigenze di espletamento dei servizi, si dichiarano disponibili all'effettuazione di una rotazione di norma bimestrale del personale tra i vari tipi di servizi sia diurni che notturni in modo da poter garantire equità nei carichi di lavoro tra le Guardie Particolari Giurate.
Il passaggio tra i servizi notturni e diurni dovrà avvenire in coincidenza con i giorni di riposo.
I lavoratori, che oggi non effettuano la rotazione, potranno farne esplicita richiesta, la quale verrà esaminata a livello aziendale nello spirito di quanto sopra esposto.
Si terranno incontri a livello aziendale tra Direzione e R.S.U. in modo da concordarne le modalità pratiche.

b) Ristrutturazione zone
Le Direzioni Aziendali dichiarano la propria disponibilità a realizzare un miglioramento nell'organizzazione dei servizi di pattugliamento.
A tal fine gli Istituti si impegnano ad organizzare e strutturare tecnicamente i servizi, tenendo conto delle esigenze dell'utenza, dei tempi di esecuzione, dell'intensità locale di rischio così da salvaguardare l'integrità fisica dei dipendenti, delle mutate situazioni di mercato e del sempre maggior impiego di tecnologie.
In tal senso verranno fatti incontri a livello aziendale tra Direzione e R.S.U.

c) Servizi antirapina, di zona stradale e di scorta armata
Le Direzioni Aziendali devono garantire a tutto il personale addetto al servizio di zona stradale e di antirapina la dotazione di rice-trasmittenti o di apparecchi di collegamento sostitutivi.
Le Direzioni Aziendali devono mettere a disposizione un giubbetto antiproiettile per ogni lavoratore che ne faccia esplicita richiesta scritta impegnandosi ad utilizzarlo per il servizio.
Le Guardie Particolari Giurate che svolgono il servizio di Trasporto Valori e Antirapina saranno dotate di giubbetto antiproiettile con l'obbligo di indossarlo.

d) Arma
Le Direzioni Aziendali intensificheranno l'addestramento alla conoscenza dell'arma ed al tiro, ciò per consentire la massima sicurezza e garanzia del lavoratore in servizio.
Tali iniziative verranno contrattate a livello aziendale tra Direzione ed R.S.U..
In tal senso si concorda che i lavoratori si eserciteranno all'uso dell'arma presso un tiro a segno indicato dall'istituto.
Le parti si impegnano a prendere contatti con i responsabili della struttura "tiro a segno" onde favorire la massima funzionalità e garantire che gli orari di addestramento siano compatibili con le esigenze dei lavoratori, in rapporto al servizio da svolgere.
L'azienda corrisponderà forfettariamente ed omnicomprensivamente ore 1 (una) della normale retribuzione per ogni esercitazione.
Per la suddetta esercitazione saranno messi a disposizione dalle aziende ed a loro carico fino a 25 (venticinque) colpi dell'arma da fuoco per ogni Guardia Particolare Giurata, con il limite globale annuo di 50 (cinquanta) colpi suddivisi al massimo in 2 esercitazioni all'anno.
Le aziende provvederanno a pagare il costo di accesso al tirassegno.

GARANZIE OCCUPAZIONALI

Articolo 6
1) L'Istituto uscente, con la massima tempestività possibile e comunque prima dell'evento, darà formale notizia di cessazione di appalti che potrebbero compromettere il mantenimento dei livelli occupazionali e l'organizzazione del lavoro alle OO.SS. competenti per territorio e

firmatarie del presente Contratto Integrativo Provinciale fornendo, contestualmente, tutte le informazioni utili in relazione ai turni, ai nastri orari ed agli organici.
L'istituto subentrante, anch'esso con la massima tempestività possibile e comunque prima del verificarsi dell'evento, darà a sua volta formale comunicazione alle OO.SS competenti per territorio e firmatarie del presente Contratto Integrativo Provinciale in merito all'organizzazione del nuovo servizio.
2) Ove una delle parti (OO.SS., Istituto uscente, Istituto subentrante) ne ravvivasse la necessità saranno effettuati con le OO.SS incontri di verifica preventivi all'evento considerato, circa le condizioni inerenti all'organizzazione del lavoro ed al mantenimento dei livelli occupazionali.
3) Ove, per comprovate ed oggettive difficoltà non fosse possibile effettuare tali incontri preventivamente, gli stessi saranno comunque effettuati al più presto possibile.
L'effettuazione di tali incontri non dovrà in ogni caso compromettere la prioritaria esigenza di garantire le condizioni necessarie per l'inizio del nuovo servizio.
4) Nel corso di tali incontri verranno verificati l' eventuale necessità di mobilità territoriale e professionale emergenti, allo scopo di definire congiuntamente adeguate soluzioni onde garantire i livelli occupazionali secondo criteri da concordare tra le parti.
5) Qualora nel corso dell'incontro le parti concordino sulla necessità di trasferimento di personale da un Istituto all'altro, in conseguenza di quanto sopra, ai lavoratori trasferiti verrà assicurato il mantenimento del proprio livello professionale fino ad un massimo del IV livello.

"ORARIO E TURNI DI LAVORO - RIPOSI E PERMESSI PER IL PERSONALE DEL RUOLO TECNICO-OPERATIVO".

Articolo 7
a) Le parti concordano, in materia di orario di lavoro, conformemente a quanto previsto dal capo 4^ del C.C.N.L. vigente, di attuare il sistema 6+1+1.
E' fatta salva la possibilità di ricorrere a differenti sistemi di orario, (esempio 5+2) se già previsti dal C.C.N.L. vigente.
b) Ove in applicazione del sistema di distribuzione dell'orario di lavoro di cui al precedente comma, non si pervenga al completo esaurimento dell'intero orario giornaliero fissato in 7 (sette) ore e 15 (quindici) minuti di lavoro si darà luogo al recupero delle quote orarie giornaliere non lavorate nel limite di 15 (quindici) minuti giornalieri.
Il lavoratore dovrà recuperare la differenza in altri giorni non oltre il mese successivo.
c) Il recupero non potrà avvenire nei giorni di riposo o di permesso e pertanto nella giornata interessata al recupero non dovrà essere corrisposta alcun compenso e/o maggiorazione per la parte di orario effettuato a titolo di compensazione così come la prestazione lavorativa ridotta non darà luogo alla riduzione della retribuzione.
d) Qualora, per esigenze di servizio, il lavoratore presti la sua opera nei giorni di permesso, al lavoratore stesso, oltre alla normale retribuzione mensile di cui all'art. 60 del vigente C.C.N.L., verrà corrisposta la quota oraria di tale retribuzione per tutte le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione prevista dal successivo art. 12.
Le indennità speciali di cui all'art. 39 del C.C.N.L. vigente sono dovute solo in presenza di prestazione lavortiva di durata non inferiore al 50% del normale orario giornaliero di lavoro qui previsto.
e) Nel caso eccezionale in cui il lavoratore presti la sua opera per più di sei giorni consecutivi e non avvenga di fatto il recupero, oltre alla normale retribuzione mensile di cui all'art. 60 del vigente C.C.N.L., egli avrà diritto alla quota oraria di tale normale retribuzione per le ore effettivamente prestate maggiorate della percentuale prevista dal successivo art. 12 e a titolo di risarcimento danni, ad una ulteriore maggiorazione del 50% di una quota giornaliera della normale retribuzione mensile di cui all'art. 60 del vigente C.C.N.L..
Le parti dichiarano che nella determinazione del risarcimento del danno si è tenuto conto della condizione di miglior favore riferita alla percentuale di maggiorazione per lavoro festivo.
Le indennità speciali di cui all'art. 39 del C.C.N.L. vigente sono dovute solo in presenza di prestazione lavortiva di durata non inferiore al 50% del normale orario giornaliero di lavoro qui previsto.
Qualora il riposo di legge venga spostato e recuperato nel mese successivo, al lavoratore spetterà unicamente la maggiorazione del 25% trattandosi di attività discontinua.
f) Il presente articolo annulla e sostituisce eventuali accordi aziendali precedentemente stipulati e/o applicati.
g) Le parti si danno atto che il complesso che precede così come la successiva determinazione del periodo di ferie è inscindibile in quanto finalizzato all'applicazione del sistema 6+1+1 (ogni sei giorni di lavoro un giorno di riposo ed un giorno di permesso) qui previsto.
h) Le parti, con la firma del presente Contratto Integrativo Provinciale, conferiscono mandato all'Organismo Paritetico Territoriale di ricercare e definire, in coerenza con quanto previsto dal vigente C.C.N.L. all'art. 42, norme relative all'orario di lavoro che aumentino la flessibilità dell'orario stesso.

Qualora, entro 6 (sei) mesi dalla stipula del presente accordo, non si giunga a quanto sopra previsto le Aziende potranno procedere previa comunicazione alle OO.SS. competenti per territorio firmatarie del presente accordo, all'applicazione di quanto previsto dall'art. 42 del vigente C.C.N.L..
Fino alla decorrenza di detto periodo le parti confermano che l'orario giornaliero mai potrà essere inferiore alle 7 (sette) ore.
i) Le parti si danno reciproco atto che agli assunti in Contratto di Formazione e Lavoro si applicano le norme relative all'orario di lavoro così come stabilite nel presente articolo anche in materia di lavoro straordinario.

FERIE

Articolo 8
a) In conseguenza dell'applicazione del sistema 6+1+1 il personale del ruolo tecnico-operativo ha diritto, per ogni anno di servizio prestato, ad un periodo di ferie pari a 24 giorni di lavoro.
b) All'inizio di ogni anno le Direzioni Aziendali convocheranno le R.S.U. per convenire il programma ferie per tutti i lavoratori dipendenti che deve prevedere, di norma, il godimento delle ferie mediante scorrimento per ogni anno successivo e nei periodi definiti a livello aziendale, tenuto conto della particolare caratteristica del servizio prestato.
Le ferie potranno essere godute durante l'intero anno solare fermo restando che un periodo di ferie non potrà essere inferiore a 21 giorni di calendario consecutivi, tra Febbraio e Novembre con inizio coincidente, se possibile, con il giorno di riposo e/o permesso.
c) Le festività cadenti nel periodo di ferie danno diritto al pagamento di 1/26esimo della normale retribuzione in sostituzione della stessa.

CONGEDI MATRIMONIALI

Articolo 9
Al dipendente che contrae matrimonio durante il periodo di prova sarà concesso un congedo straordinario di giorni 7 non retribuiti. Fermo restando, nel resto, quanto disposto dall'art. 53 del vigente C.C.N.L..
Si precisa che il congedo matrimoniale retribuito, per tutto il personale, decorrerà dal giorno precedente a quello della celebrazione del matrimonio, avente valore civile.
L'avvenuto matrimonio dovrà essere dimostrato con il relativo certificato.

RIMBORSI

Articolo 10
I dipendenti comandati temporaneamente a prestare servizio ad una distanza superiore ai 5 Km, dall'area in cui prestano abitualmente servizio, salvo che tale provvedimento non comporti un avvicinamento all'abitazione dei dipendenti stessi, hanno diritto ad un rimborso chilometrico.
Con il presente articolo si intende rimborsare le spese vive di trasporto, come indicate nella tabella A.C.I., rapportate alla autovettura di cui dispongono i dipendenti [con il limite massimo di una autovettura con cilindrata massima di 1100 cc (Fiat Punto) e rapportata ad una percorrenza di 25.000 Km annui] e retribuendo le ore di viaggio come orario normale.
Resta inteso che, per le autovetture di cilindrata superiore, si farà riferimento alla tabella A.C.I. relativa alla Fiat PUNTO (1100) mentre per quelle di cilindrata inferiore si farà riferimento, invece, alle corrispondenti tabelle A.C.I..
Nel rimborsare le indennità di cui sopra non si terrà ovviamente conto dei primi 5 Km.
Premesso che a seguito della costituzione della nuova Provincia di Lecco il territorio delle nuove provincie, è stato suddiviso verticalmente, le parti suddividono il territorio provinciale in 2 aree omogenee orizzontali entro le quali, preferibilmente e compatibilmente con le esigenze aziendali, le G.P.G. verranno comandate temporaneamente a prestare servizio ai sensi di quanto previsto al 1^ comma del presente articolo.
Le aree omegenee sono:
- Area Nord da Moltrasio;
- Area Sud da Cernobbio.
- Il Triangolo Lariano (Bellagio) viene ritenuto ricompreso nell'Area Sud.

MANSIONI DI CONTROLLO E VIGILANZA

Articolo 11
Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni inerenti alla qualifica di appartenenza che devono riguardare esclusivamente mansioni di vigilanza e controllo, fermo quanto previsto dall'art. 2 della legge 20.5.1970 n. 300.

MAGGIORAZIONE PER LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NEI GIORNI DI PERMESSO E DI RIPOSO

Articolo 12
- 20% per la prima ora prestata nei servizi fissi oltre i limiti dell'orario giornaliero contrattuale;
- 30% per le ore di servizio prestate nei giorni feriali oltre i limiti dell'orario giornaliero contrattuale nei servizi stradali ed equiparati, e per le successive oltre la prima ora nei restanti servizi;
- 50% per le ore di lavoro prestate nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali;
- 50% per tutte le ore prestate, nel caso in cui il lavoratore presti la sua opera per più di sei giorni consecutivi e non avvenga di fatto il recupero entro il mese successivo;
- 25% per tutte le ore prestate nei giorni di permesso, qualora per esigenze di servizio il lavoratore venga chiamato al lavoro in tali giorni;
- 25% della quota giornaliera della normale retribuzione mensile di cui all'art. 60 del vigente C.C.N.L. nel caso in cui il lavoratore presti la sua opera per più di sei giorni consecutivi e il recupero avvenga entro il mese successivo.

VESTIARIO ED EQUIPAGGIAMENTO

Articolo 13
Le aziende a proprie spese forniscono in uso ad ogni lavoratore del ruolo tecnico-operativo, all'atto dell'assunzione, il seguente equipaggiamento da usarsi esclusivamente per il servizio:
- 2 maglioni, 2 camicie, 1 giubbino, 1 giaccone, 2 pantaloni estivi, 2 pantaloni invernali.
Dopo due anni di effettivo servizio le aziende sostituiranno un pantalone invernale ed un pantalone estivo e così di seguito per ogni anno successivo.
Ogni cinque anni verrà sostituito il giubbino e ogni dieci anni il giaccone.
Le suddette scadenze sono da considerarsi indicative, in quanto si dovrà fare riferimento alla effettiva usura dei capi consegnati.
Nel caso di disaccordo, nella valutazione, si terrà conto comunque dei tempi previsti.
E' fatto assoluto divieto ai dipendenti di usare fuori servizio quanto ricevuto in uso dall'Istituto.
L'indennità di vestiario in atto (L. 680 del 21.11981 per ogni giornata di effettiva presenza e per il personale del ruolo tecnico-operativo) viene corrisposta in sostituzione dei seguenti capi:
- scarpe, guanti, sciarpe e per la manutenzione di quelli concessi in uso. A livello aziendale tra Direzione Aziendale e R.S.U. si terranno incontri per definire le qualità delle divise.

MALATTIA

Articolo 14
Fermo restando quanto previsto dal vigente C.C.N.L. e quanto disposto dall'art. 5 - L. 300/70 per il controllo delle assenze per malattia, le parti concordano quanto segue.
Il lavoratore assente è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 disponibile per le visite di controllo per tutti i giorni in cui dura la malattia.
Il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda delle eventuali documentabili necessità di assentarsi dal proprio domicilio dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici.
In mancanza delle comunicazioni previste dalla normativa richiamata o in caso di ritardo nella trasmissione della stessa, l'assenza si considera ingiustificata con le conseguenze di legge e contrattuali previste.
Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non professionale deve essere comunicato per iscritto all'azienda entro il giorno in cui detto mutamento avviene.
Il lavoratore dovrà preavvisare l'azienda circa la data della ripresa del lavoro in modo da consentire alla stessa l'organizzazione e la copertura del servizio.

DANNI AGLI AUTOMEZZI

Articolo 15
Premesso:
1) Che il presente articolo è volto principalmente a ridurre il fenomeno degli incidenti stradali ed a costruire una maggiore coscienza professionale, che incida concretamente sui comportamenti formali e sostanziali delle Guardie Particolari Giurate dipendenti, durante il servizio, e che elimini, quindi, anche i fenomeni negativi nell'uso non corretto degli strumenti in dotazione, che producono:
a) inutili rischi alla sicurezza ed alla integrità fisica dei lavoratori;
b) ingiustificati aumenti dei costi dell'Istituto, a causa del danneggiamento dei mezzi in dotazione che, in quanto beni strumentali, costituiscono patrimonio dell'azienda e sono, nel contempo, strumenti di lavoro;
c) i danni a terzi eventualmente coinvolti in incidenti stradali.
2) Che è volontà delle parti superare ed appianare il contenzioso in essere riportandosi, per quanto riguarda il risarcimento dei danni, alla normativa di cui al presente articolo.
3) Che, fermo restando quanto previsto dalle leggi in materia di responsabilità per danni, si è ravvisata l'opportunità di far luogo ad una precisa regolamentazione dei criteri da adottare, in

sede aziendale, per il risarcimento dei danni provocati ai mezzi avuti in dotazione dall'azienda per fatto e/o colpa imputabile, al lavoratore.
Ciò premesso, le parti concordano:
A) Il lavoratore ha l'obbligo di usare i mezzi dell'azienda con la massima cura e diligenza.
Il lavoratore è tenuto a segnalare, tempestivamente, su apposita scheda predisposta dall'azienda, qualsiasi riscontrabile difetto o guasto o necessità di manutenzione dovuti sia all'usura che all'utilizzo del mezzo.
B) Nel caso di danni ai mezzi avuti in dotazione dall'azienda, per fatto o colpa imputabile al lavoratore, il risarcimento del danno stesso sarà a carico del lavoratore nella misura, per ogni sinistro, indicata nel prospetto di cui al successivo punto G.
Nel caso di contestazione in ordine alla responsabilità del lavoratore si procederà alla verifica, in contraddittorio tra l'Azienda e Lavoratore, avanti all'Organismo Paritetico Territoriale.
Le somme dovute dal lavoratore saranno trattenute in busta paga dal salario mensile con rate non inferiori a £. 50.000= (cinquantamila) cadauna e comunque di importo proporzionale all'entità del danno in un periodo, di norma, non superiore ad un anno, salvo casi particolari e/o di rilevante importo da concordare fra le parti.
C) Il dipendente è responsabile per le contravvenzioni a lui elevate, nel caso di mancato rispetto delle vigenti norme di circolazione stradale, salvo casi di effettiva emergenza e necessità.
D) Quanto previsto nel precedente punto B) del presente articolo per danni causati agli automezzi si intendono quelli relativi alla carrozzeria, alle dotazioni di bordo e alle parti meccaniche, in conseguenza di incidenti o sinistri in senso lato, esclusi cioè i guasti derivanti alla meccanica dal normale uso del mezzo, i quali rimangono a totale carico dell'azienda.
L'azienda prima di procedere alla necessaria riparazione di carrozzeria dovrà far pervenire il preventivo di spesa al lavoratore il quale dovrà decidere, entro i due giorni feriali successivi, se affidare ad altro riparatore gli stessi lavori, riparatore che offra opportune garanzie sull'esecuzione a regola d'arte degli stessi.
E) L'azienda si impegna a predisporre la scheda automezzo, a far eseguire le riparazioni segnalate ed a tenere i mezzi in buona efficienza mediante periodici controlli e a provvedere tempestivamente alle necessarie riparazioni e/o sostituzioni di parti.
F) Il lavoratore non è autorizzato ad usare l'automezzo che non sia efficiente dal punto di vista meccanico (freni, sterzo, gomme).
G) Il risarcimento del danno, per ogni sinistro, a carico del lavoratore è determinato nella seguente misura:
a) **I incidente o sinistro** 25% (venticinquepercento) con un limite massimo di £. 100.000= (centomila);
b) **II incidente o sinistro** 35% (trentacinquepercento) con un limite massimo di £. 200.000= (duecentomila);
c) **III incidente o sinistro** 40% (quarantapercento) con un limite massimo di £. 450.000= (quattrocentocinquantamila);
d) **IV incidente o sinistro e successivi** 50% (cinquantapercento) con un limite massimo di £. 750.000= (settecentocinquantamila).
H) Decorsi tre anni senza che accadano incidenti o sinistri dovuti a fatto e/o colpa imputabile al lavoratore, il meccanismo di graduazione così come previsto al precedente punto G), ripartirà dall'inizio.
I) Ai lavoratori con un anzianità di servizio di almeno due anni in occasione del primo incidente e/o sinistro nel corso dell'intero rapporto di lavoro non verrà addebitato alcun risarcimento.
L) L'azienda metterà a disposizione di un fondo, gestito dall'Organismo Paritetico Territoriale, il 10% (diecipercento) delle somme raccolte.
M) Ripetuti incidenti [almeno 2 (due)] nel corso di un anno solare, daranno diritto, all'Azienda, di adire l'Organismo Paritetico Territoriale per valutare la possibilità di raddoppiare le somme indicate al punto G) del presente articolo.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Dichiarazione
Le parti confermano che, conformemente a quanto stabilito in conformità a quanto previsto dall'art. 23 del vigente C.C.N.L., vigili assunti al V^ e VI^ livello, per i primi 24 mesi di servizio, percepiranno la normale retribuzione di cui all'art. 60 del C.C.N.L. vigente e le indennità di cui all'art. 39 del C.C.N.L. vigente.

INDENNITA'

Articolo 16
Con riferimento al punto e) dell'art. 8 del C.C.N.L. vigente le parti intendono armonizzare le indennità presenti a livello locale con quelle previste dall'art. 39 del citato C.C.N.L. .

Pertanto, con effetto dal 1^ gennaio 1998, a tutto il personale in forza, verranno corrisposte le indennità con le modalità e negli importi fissati dall'art. 39 del vigente C.C.N.L..
Le quote eccedenti, da calcolarsi in cifra giornaliera, continueranno ad essere erogate al personale già in forza alla data del 1 gennaio 1996 per ogni giorno di effettiva presenza e da computarsi al solo fine del calcolo della 13^ mensilità e permessi sindacali.
Dette quote eccedenti, dovranno essere assorbite da futuri aumenti, a medesimo titolo, decisi in sede di rinnovo del C.C.N.L. di settore.

PRESTAZIONE SOSTITUTIVA DI MENSA

Articolo 17

L'attuale indennità di mensa provinciale, pari a £. 4.500=, viene annullata a far data dal 31 dicembre 1997.
A far data dal 1^ gennaio 1998 a tutti i lavoratori ricompresi nelle categorie quadro, I^ super, I^, II^, III^ super, III, IV^ super e IV^ verrà corrisposta una prestazione sostitutiva di mensa del valore di £. 5.450= per ogni giornata di effettiva presenza attraverso l'erogazione di ticket restaurant.
A far data dal 1^ gennaio 2000 a tutti i lavoratori verrà erogato un aumento pari a £. 550=.
A far data dal 1^ gennaio 2001 a tutti i lavoratori verrà erogato un ulteriore aumento di £. 1.000=.
L'erogazione della prestazione sostitutiva di mensa avviene ai sensi di quanto disposto dal Decreto Legislativo n. 314 del 2 settembre 1997 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 219/97 di cui si allega il testo e della circolare del Ministero delle Finanze 23.12.97 n. 326/e.
Essendo la prestazione qui erogata sostitutiva del servizio di mensa la stessa non incide su alcuna voce retributiva (13^, 14^, T.F.R. ecc.).
Qualora intervenissero modifiche legislative concernenti gli oneri contributivi e fiscali a carico delle aziende le parti concordano di ritrovarsi per addivenire a soluzioni alternative a costi aziendali complessivamente inalterati.

PREMIO DI RISULTATO

Articolo 18

Con riferimento al punto L) art. 8 del C.C.N.L. vigente e con esplicito richiamo al protocollo 23 luglio 1993 e alle disposizioni di legge in materia le parti convengono di istituire un premio annuale lordo totalmente variabile correlato ai risultati conseguiti dalle aziende e subordinato ad indici attribuibili al personale come di seguito specificati.
Visto l'art. 8 punto L) del C.C.N.L. vigente, le parti individuano nella presenza collettiva al lavoro il parametro oggettivo proprio del settore ai fini della determinazione del premio di risultato così come definito dallo stesso punto L) del citato art. 8.

A) Risultato aziendale.
Le parti, per la determinazione dei tassi di assenteismo di cui all'allegata tabella A), concordano di considerare e hanno effettivamente considerato le assenze derivanti da malattia inferiori a giorni 31.
Ciò premesso le parti con riferimento alla media dei tassi di assenteismo verificatisi in ogni singola azienda (individuabili dall'allegata tabella A) negli anni 1994, 1995 e 1996 concordano che:

il mantenimento del dato di assenteismo medio di cui all'allegata tabella A) darà diritto all'erogazione di un premio di risultato annuo pari a £. 450.000= lorde.
Il miglioramento di ogni frazione di punto percentuale pari allo 0,1% consentirà l'ulteriore erogazione di £. 5.000=.
Dal terzo anno 01/01/2000 il premio di mantenimento viene innalzato a £. 500.000=.

PREMIO DI RISULTATO DI SUB-ORDINE

Articolo 19

Qualora nelle singole aziende non venissero ottenute le condizioni per l'erogazione del premio di risultato di cui al precendente punto l'azienda erogherà un premio annuale lordo detto: "di risultato di sub-ordine" totalmente variabile correlato ai risultati conseguiti dai dipendenti e subordinato ad indici attribuibili al personale come di seguito specificati.
Il premio di sub-ordine sarà pari al 50% di quanto stabilito a titolo di premio di produttività per il caso di mantenimento del tasso di assenteismo di cui alla allegata tabella A).
Il premio verrà erogato ai singoli dipendenti secondo la seguente graduazione connessa al numero di giorni lavorati in un anno.
a) 250 giorni lavorati 50% premio previsto per il numero di cui all'art. 18;
b) 245 giorni lavorati punto a) decurtato di £. 50.000=;
c) 240 giorni lavorati punto a) decurtato di £. 100.000=;
d) 235 giorni lavorati punto a) decurtato di £. 150.000=;

1) N.B.
Il premio di risultato e il premio di sub-risultato non sono tra loro cumulabili.
2) N.B.
Il premio di risultato o il premio di sub-risultato verranno riparametrati per i dipendenti ai quali si applichino diversi sistemi di orario.
3) N.B.
Per il 1997 il premio di sub-ordine non sarà soggetto a graduazioni di sorta.

B) Modalità di erogazione del premio ai singoli dipendenti

L'importo del premio annuo aziendale verrà erogato a ciascun dipendente salvo la decurtazione, nella misura di 7/250, per ogni giorno di assenza di calendario.
Le aziende si impegnano a verificare con le R.S.U. la possibilità di erogare il premio anche a quelle G.P.G. che, nel corso dell'anno di riferimento, sono state colpite da un singolo evento morboso inferiore o uguale a 5 giorni qualora detto evento sia l'unico verificatosi nell'anno di riferimento.
Le assenze, da prendersi in considerazione, per la determinazione di quanto erogato al singolo dipendente, sono esclusivamente quelle derivanti da malattia, mentre le presenze da prendersi in considerazione sono esclusivamente quelle riferite ai normali turni di lavoro, ritenendosi eslcusi eventuali giorni di assenza per infortunio e le presenze con maggiorazioni retributive.
Da detto conteggio verranno esclusi i giorni di malattia rientranti in singoli periodi di malattia superiori a 30 (trenta) giorni continuativi nonché le assenze per i permessi sindacali previsti dal C.C.N.L. vigente.

C) Caratteristiche Generali dei Premi

1) Il dato di riferimento, per tutta la durata del contratto, sarà quello individuato nella allegata tabella A).
2) Il premio di risultato verrà calcolato in base al mantenimento e al miglioramento raggiunto nell'anno rispetto alla media dei tassi di assenteismo di cui alla tabella A).
3) l'eventuale premio di risultato verrà erogato al dipendente con la retribuzione del mese di Aprile ed ai soli dipendenti in forza al 30 aprile dell'anno di erogazione.
Ai dipendenti che cessino il rapporto di lavoro tra il primo gennaio e il 30 aprile dell'anno di erogazione, con almeno un anno di anzianità avranno diritto all'erogazione del premio di sub-ordine.
In caso di assunzioni, nel corso dell'anno, il premio di produttività, ovvero di sub-ordine, verrà attribuito pro-quota, per dodicesimi, esclusivamente ai dipendenti che abbiano maturato almeno 6 mesi di anzianità aziendale considerando la frazione superiore ai 15 giorni come mese intero.
4) Il premio verrà erogato, per la prima volta, nel 1998.
Per i lavoratori part-time il premio sarà riparametrato in relazione all'orario svolto fermo restando quanto sopra.
6) L'importo del premio, come sopra determinato, non inciderà su alcuna voce retributiva (13^, 14^, T.F.R., ecc.).
7) Sono previsti incontri trimestrali a livello aziendale tra la Direzione Aziendale ed R.S.U. per le informazioni relative all'andamento dei parametri presi a riferimento del premio.
8) Le parti, quanto sopra premesso, ribadiscono che il parametro oggettivo proprio del settore, ai fini della determinazione del premio di risultato così come definito dallo stesso punto L) dell'art. 8 del C.C.N.L. vigente, è stato individuato nella presenza collettiva al lavoro.

NORME A TUTELA DELLE GUARDIE PARTICOLARI GIURATE

Articolo 20

a) A tutti i lavoratori neo-assunti verrà concesso una anticipazione fino a £. 900.000= (novecentomila) per l'acquisto dell'arma.
Tale anticipazione verrà restituita mediante una trattenuta, sulla retribuzione mensile, in un periodo non superiore all'anno.
Le aziende rimborseranno a tutti i lavoratori e sino ad un massimo di £. 900.000= (novecentomila) il danno subìto dal lavoratore qualora allo stesso venisse sottratta l'arma di proprietà in conseguenza di fatti criminosi occorsi durante l'orario di lavoro e sempre che il fatto criminoso non sia stato facilitato da negligenza della Guardia Particolare Giurata nell'esecuzione del servizio.
Le aziende, se lo riterranno opportuno, potranno procedere alla stipula di apposita polizza al fine di far fronte all'obbligo qui assunto.
b) Le parti concordano che il personale, già in forza alla data del 31 dicembre 1997, al quale è stato già erogato il prestito per l'acquisto dell'arma previsto dai precedenti Contratti Integrativi Provinciali, dovrà restituire il prestito, mediante una trattenuta sulla retribuzione mensile, in un periodo non superiore all'anno.
Nel caso di dimissioni prima dell'anno la trattenuta a saldo avverrà contestualmente alle dimissioni.

c) Le aziende corrisponderanno ai lavoratori chiamati a testimoniare avanti alle Autorità o chiamati a rendere chiarimenti e/o informazioni alle forza dell'ordine per cause di servizio, preposte la quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 60 del vigente C.C.N.L. 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.
d) 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..
e) Nel caso di decesso di parenti di primo grado verranno concessi 2 (due) giorni di permesso retribuito.
f) Nel caso di nascita di figli verrà concesso 1(uno) giorno di permesso retribuito o, in alternativa su richiesta del lavoratore , a mero titolo di liberalità, l'importo di £. 60.000=.
g) 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.

DECORRENZA E DURATA

Articolo 21

Il presente accordo avrà validità di anni quattro dal 1^ gennaio 1998 e scadrà il 31 dicembre 2001; comunque sino al termine del periodo di moratoria contrattuale che potrà essere determinato dal prossimo C.C.N.L.

DICHIARAZIONE

Articolo 22

Le parti si danno atto che, con il presente accordo, è stato definito quanto previsto dall'art. 8 del C.C.N.L. vigente.