IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE PER I DIPENDENTI DEGLI ISTITUTI OPERANTI NELLA CITTA' DI BERGAMO E PROVINCIA

Addì, 29 gennaio 2003, presso la D.P.L.M.O. di Bergamo

VISTI

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente con particolare riferimento all'art. 10, il contratto Integrativo Provinciale 23 gennaio 1998, nonché la piattaforma rivendicativa presentata dalle OO.SS. come sopra costituite

RILEVATO

- che le parti firmatarie dichiarano di voler dare applicazione all'art. 10 del C.C.N.L. vigente;
- che la specifica interrelazione definita al momento della stipula del C.C.N.L. vigente consente di procedere alla stipula del presente Contratto Integrativo Provinciale;
- che le parti, 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 convenute e/o quelle previste dal C.C.N.L.,

quanto sopra visto e rilevato

SI E' STIPULATO

il presente Contratto Integrativo provinciale da valere per i dipendenti di tutti gli Istituti di Vigilanza privata, in qualsiasi forma costituiti, operanti in Bergamo e Provincia.

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 possibile evoluzione occupazionale nel settore in relazione alle scelte degli Istituti bancari e delle maggiori utenze, in ragione delle quali deriva l'esigenza di porre particolare attenzione da parte dei soggetti firmatari sui problemi concernenti il mantenimento e lo sviluppo dell'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 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 tale riguardo le parti ritengono in contrasto con le scelte sulle quali si è qui convenuto l'avvenuto 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.
Le OO.SS. a questo proposito si impegnano ad assumere le più opportune iniziative per allargare l'applicazione del Contratto Integrativo provinciale anche a quegli Istituti di Vigilanza privata, in qualsiasi forma costituiti, operanti, o che opereranno, in Bergamo e Provincia, che decidano di non sottoscrivere e/o applicare il presente Contratto Integrativo Provinciale.
Sempre a tale riguardo le parti convengono sulla necessità di intervenire, in tutte le opportune sedi, affinché vengano repressi i comportamenti delle organizzazioni che offrono e svolgono prestazioni del tutto simili a quelle regolate e sanzionate dal T.U.L.P.S., senza essere munite della indispensabile licenza di P.S. camuffando detti servizi come fossero di custodia o portierato.
Le parti intendono, infine, ribadire, da subito, il proprio impegno a contribuire, per quanto nelle proprie possibilità e coerentemente con gli obiettivi comuni enunciati anche nel presente Contratto, affinché le tariffe, come approvate dal Prefetto e relative a tutti i servizi, vengano rispettate e adeguate periodicamente.

VALIDITA' E SFERA D'APPLICAZIONE

Articolo 1

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

Articolo 2

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

Articolo 3

Le parti, con riferimento a quanto in premessa indicato, individuano nell'Organismo Paritetico Territoriale, le cui attribuzioni verranno successivamente assunte dall'Ente Bilaterale Regionale, e di cui si confermano funzioni e poteri già conferiti allo stesso dal Contratto Integrativo Provinciale 23 gennaio 1998, l'Ente preposto alla definizione di programmi e moduli formativi, che tengano conto di quanto stabilito a livello nazionale, ed alla individuazione di eventuali fabbisogni formativi specifici del territorio ivi comprese le esercitazioni di tiro a segno.

Detto Organismo è composto da 3 componenti effettivi e da 3 componenti supplenti designati dalle OO.SS firmatarie del presente contratto e da 3 componenti effettivi e 3 componenti supplenti in rappresentanza degli Istituti di Vigilanza e delle Associazioni di categoria territoriali e si riunirà di norma una volta all'anno presso la D.P.L.M.O.. Le designazioni dei componenti perverranno alla Direzione Provinciale del Lavoro entro 60 giorni dalla data di stipulazione del presente Contratto Integrativo Provinciale; la Commissione avrà anche lo scopo di esaminare le questioni relative:

a) alla vigilanza circa la corretta applicazione del Contratto Collettivo Nazionale ivi compresi quelli locali;

b) all'analisi e mappatura dei rischi e alla redazione di eventuali condizioni minime di sicurezza anche alla luce di quanto disposto dalla Legge 626/94 e successive modifiche ed integrazioni;

c) all'analisi dell'offerta e della domanda settoriale e relative osservazioni;

d) alla verifica dei tempi e delle procedure di rilascio delle autorizzazioni abilitanti al ruolo di Guardia Particolare Giurata;

e) ai rapporti istituzionali con particolare riferimento alle problematiche del settore e alle modalità di esecuzione dei servizi nonché degli standard qualitativi;

f) allo studio ed esame di quanto previsto dal successivo art.4 del presente C.I.P.

g) alla verifica e monitoraggio di quanto previsto al successivo art.6 del presente C.I.P.

h) alla composizione delle controversie di lavoro;

i) iniziative di aggiornamento della professionalità delle Guardie Particolari Giurate.

l) ai compiti istituzionali della Prefettura e loro applicazione (adeguamento tariffe, rilascio licenze e problematiche connesse).

Gli incontri informativi avverranno, di norma, ogni quattro mesi, su richiesta di una delle parti.
L'Organismo Paritetico Territoriale assorbirà le funzioni e le competenze della Commissione Paritetica provinciale sulla sicurezza e formazione di cui all'art. 4 del Contratto Integrativo Provinciale 23 novembre 1989, di cui all'Allegato 1.

L'Organismo Paritetico Territoriale di cui sopra decadrà e verrà abolito a tutti gli effetti, e le relative funzioni verranno assunte dall'Ente Bilaterale Regionale di cui all'art.11 del vigente C.C.N.L., non appena lo stesso verrà costituito, fermo restando che le parti intendono promuovere all'interno di detto Ente iniziative specifiche concernenti il territorio di Bergamo e Provincia e relative alle materie di cui al presente contratto.

Articolo 4

DANNI AGLI AUTOMEZZI

Premesso:

1) che è volontà delle parti quella di adoperarsi al fine di ridurre il fenomeno degli incidenti stradali e costruire una maggiore coscienza professionale che incida concretamente sui comportamenti formali e sostanziali delle Guardie Particolari Giurate durante il servizio e che elimini, quindi, anche i fenomeni negativi nell'uso non corretto degli strumenti e delle attrezzature in dotazione, che producono:

a) inutili rischi alla sicurezza ed integrità fisica dei lavoratori;
b) ingiustificati aumenti dei costi per ciascun 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) danni a terzi eventualmente coinvolti in incidenti stradali;

2) che, fermo restando quanto previsto dalle leggi in materia di responsabilità per danni, si ravvisa l'opportunità di dar luogo ad una precisa regolamentazione dei criteri da adottare in sede provinciale.

Ciò premesso le parti concordano quanto segue:

A) il lavoratore ha l'obbligo di usare i mezzi dell'azienda con la massima cura e diligenza;
B) il lavoratore è tenuto a segnalare tempestivamente, su apposita scheda predisposta dall'azienda, qualsiasi difetto riscontrabile o guasto o necessità di manutenzione dovuti sia all'usura che all'utilizzo del mezzo;
C) 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 ed a provvedere tempestivamente alle necessarie riparazioni e/o sostituzioni di parti;
D) per la materia qui trattata è competente l'Ente Bilaterale di cui all'art.3 al fine anche di esaminare singoli eventi.

Articolo 5

VESTIARIO ED EQUIPAGGIAMENTO

La divisa e l'equipaggiamento sono fornite in uso dal datore di lavoro sulla base degli accordi in essere nelle singole aziende.

Dove non esistono accordi, la materia potrà essere normata a livello aziendale.

Si stabilisce, comunque, che gli Istituti, nei casi di comprovata e giustificata sostituzione dei capi di vestiario non utilizzabili, a causa di rotture accidentali o usura, non terranno conto dei limiti di durata d'uso.

Eventuali sostituzioni necessarie prima delle scadenze previste per grave incuria delle Guardie Particolari Giurate verranno addebitate alle stesse entro 90 giorni decorrenti dall'avvenuta sostituzione, previa comunicazione scritta al dipendente; particolari modalità di addebito e diverse modalità di rifornitura potranno essere definite a livello aziendale.
I dipendenti hanno l'obbligo sia all'atto di cessazione del rapporto di lavoro che della eventuale sostituzione del vestiario, di restituire immediatamente tutti gli effetti avuti in dotazione precedentemente.

NORME A TUTELA DELLE GUARDIE PARTICOLARI GIURATE

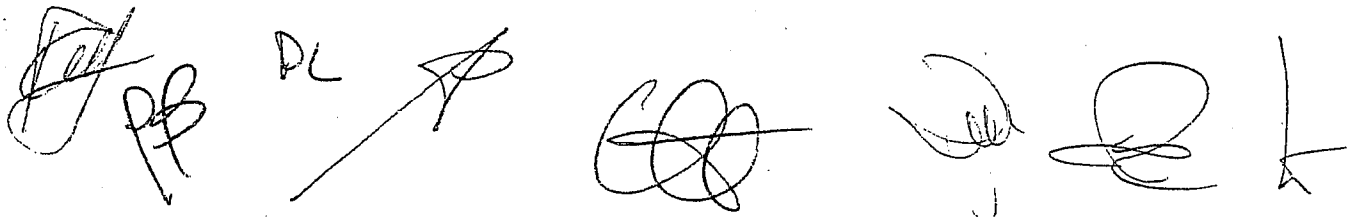
Articolo 6

A) Appalti e garanzie occupazionali

L'Istituto uscente, con la massima tempestività possibile e comunque prima dell'evento, darà formale notizia della 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 accordo 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 accordo in merito all'organizzazione del nuovo servizio.
Le parti (OO.SS. firmatarie, Istituto uscente e subentrante) concordano che saranno effettuati con le OO.SS. incontri di verifica, presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Bergamo, preventivi all'evento considerato, circa le condizioni inerenti l'organizzazione del lavoro ed il mantenimento dei livelli occupazionali.
Nel corso di tali incontri verranno verificate le eventuali 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.
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 le prioritarie esigenze di garantire le condizioni necessarie per l'inizio del nuovo servizio nei tempi indicati dall'utente.

B) Patrocinio legale

L'azienda, nella tutela dei propri diritti ed interessi, assicurerà l'assistenza in sede processuale ai lavoratori che si trovino implicati, in conseguenza di fatti ed atti connessi all'espletamento del servizio, in procedimenti di responsabilità civile o penale in ogni stato e grado del giudizio purché non vi sia conflitto di interessi con la medesima, ferma restando la responsabilità personale come per legge.



C) Sospensione della Patente

Nel caso di sospensione o ritiro della patente di guida, per fatti avvenuti nello svolgimento del servizio, il personale del ruolo tecnico-operativo, accertata la non imputabilità, verrà adibito a quei servizi di vigilanza del medesimo ruolo, per i quali non sia necessario il possesso della patente, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive.

Articolo 7

INDENNITA'

Le parti confermano la volontà di armonizzare le varie indennità presenti a livello territoriale e aziendale con quelle previste dall'art. 64 del vigente C.C.N.L.
Pertanto, fermo restando quanto già indicato al secondo comma dell'art.7 del Contratto Integrativo Provinciale 23 gennaio 1998, a tutto il personale in forza, verranno corrisposte le indennità con le modalità e negli importi fissati dall'art. 64 del vigente C.C.N.L.
Le eventuali quote eccedenti corrisposte a livello aziendale saranno, quindi, erogate al solo personale in forza alla data di sottoscrizione del Contratto Integrativo Provinciale di cui al precedente comma.
Le parti concordano, altresì, di incontrarsi a livello di singolo Istituto, entro la data di scadenza del presente contratto, per definire le modalità con le quali procedere all'armonizzazione delle relative indennità previste a livello di contrattazione nazionale. Tale armonizzazione vedrà fatte salve le condizioni retributive in atto.

Articolo 8

BUONO PASTO/INDENNITA' DI MENSA

Le parti dichiarano di voler favorire l'inserimento del buono pasto (altrimenti detto ticket restaurant), in quegli Istituti che corrispondano l'indennità di mensa, mediante iniziative ad hoc da valutare congiuntamente.
Fermo restando che le indennità e i ticket restaurant vengono corrisposti, come reciprocamente inteso e stabilito dalle parti, a ciascun dipendente che ne abbia diritto per ciascuna giornata di effettiva presenza al lavoro, intendendosi come tale, ai soli fini del presente accordo, il periodo di tempo superiore a quattro ore consecutive effettivamente lavorate, le parti, stante la diversa situazioni esistente tra i vari Istituti, indicano due scelte percorribili all'interno di ciascun Istituto, alternative tra loro, così come segue.

Indennità di mensa
I valori attuali verranno incrementati con le decorrenze e nelle misure seguenti.

decorrenza	Incremento indennità di mensa
01/01/03	0,30
01/01/04	0,30
01/07/05	0,20

Ticket restaurant
L'importo massimo del ticket a regime non potrà superare il valore di Euro 4,50.
I valori attuali verranno incrementati, fermo restando detto limite massimo, e quindi fino a concorrenza, con le decorrenze e nelle misure seguenti.

decorrenza	Incremento ticket restaurant
01/01/03	0,77
01/01/04	0,62
01/07/05	0,52

Resta inteso che eventuali maggiorazioni aziendali relative al ticket e alla indennità di mensa verranno riassorbite fino a concorrenza dell'importo massimo sopra indicato.

Le parti confermano che l'indennità di mensa non incide su alcuna voce retributiva, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
Resta reciprocamente inteso che, qualora intervenissero modifiche legislative concernenti gli oneri contributivi e fiscali a carico della aziende, le parti dovranno procedere ed addivenire a soluzioni alternative a costi aziendali complessivamente inalterati.

Articolo 9

PREMIO DI RISULTATO

Premesso che:

- le parti si danno atto che è stata fornita ampia informazione sulla situazione organizzativa, economico-produttiva e di mercato del settore;
- le parti intendono rinnovare il premio di risultato;
- le parti condividono la filosofia di tale istituto, fondato sulla definizione di obiettivi di settore e aziendali.

Per l'anno 2002 viene confermata l'erogazione del Premio negli importi, con le modalità e con i criteri di cui al Premio di Risultato previsto dall'art. 9 del C.I.P. 23 gennaio 1998.

OBIETTIVI AZIENDALI E CORRELATIVE EROGAZIONI ECONOMICHE

Viene rinnovato, con riferimento al CCNL vigente e con esplicito richiamo al Protocollo 23 luglio 1993 per il quadriennio 2003/2006, il Premio di Risultato che prevede erogazioni economiche variabili correlate al miglioramento del livello di competitività aziendale.
Date le caratteristiche peculiari del settore della Vigilanza Privata, le parti individuano nell'assiduità al lavoro uno dei parametri oggettivi propri del Settore, che, in via sperimentale, e con due differenti meccanismi (denominati rispettivamente PREMIO A e PREMIO B), tra di loro alternativi, stante le diverse realtà aziendali presenti sul territorio, viene preso a riferimento per il primo biennio ai fini della determinazione del Premio.

In ragione di tali caratteristiche, le parti si danno atto che la stessa rientra nel campo di applicazione del particolare trattamento contributivo disposto dalla normativa di legge emanata in attuazione del richiamato Protocollo 23 luglio 1993.

Articolo 10

FLESSIBILITA'

Fermo restando che, in sede aziendale, potranno essere contrattate forme diverse di flessibilità, così come previsto dall'art. 67 del C.C.N.L. vigente, e una diversa distribuzione della cadenza dei riposi e permessi, le parti, stante le particolari esigenze del settore in Bergamo e Provincia e considerato che alcuni dei servizi esistenti, molti di carattere anche sociale (come i servizi postali), altri strettamente connessi ad esigenze di sicurezza ed ordine pubblico, non potrebbero essere diversamente svolti neppure in presenza di nuove assunzioni, convengono, a titolo sperimentale, circa la possibilità da parte degli Istituti, fermo restando quanto previsto dall'art. 68 del C.C.N.L. vigente e previa comunicazione alle R.S.A.-R.S.U., di far confluire nel conto individuale di cui al n.1 del sopraccitato articolo 68 una ulteriore ora, oltre a quelle previste dal citato articolo, svolte oltre il normale orario di lavoro contrattualmente previsto.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Entro il giorno 31 del mese di gennaio di ciascun anno l'azienda provvederà a richiedere alle Guardie Particolari Giurate l'impegno a rendersi disponibile per fornire alla medesima prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, nei limiti di cui al combinato disposto degli art.68 C.C.N.L. e 11 del presente Contratto integrativo Provinciale. Per l'anno 2003, detto termine viene fissato al 28 febbraio.
Alle Guardie Particolari Giurate interessate, e che mantengano tale disponibilità per l'intero anno di riferimento, verrà corrisposta una quota salariale, a titolo di indennità, pari a euro 50 lordi annui, da corrispondersi con la retribuzione del mese di gennaio dell'anno successivo al personale interessato in forza a tale data.
Tale somma è da intendersi comprensiva di qualsivoglia incidenza sugli istituti contrattuali e/o di legge, con la sola esclusione del trattamento di fine rapporto.

Articolo 11

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo avrà validità dal 1° gennaio 2003 e scadrà il 31 dicembre 2006; fino a tale data si intende esaurita ogni richiesta di natura economica a livello territoriale e aziendale.

Letto, confermato e sottoscritto.

A tale riguardo ciascuna azienda si impegna, entro 15 giorni dalla stipulazione del presente contratto, ad aderire all'uno o all'altro meccanismo, mediante apposita comunicazione scritta da inviare alle OO.SS. stipulanti ed alle RSA/RSU.
Nel caso di adesione al Premio A, l'azienda dovrà indicare, contestualmente alla comunicazione scritta di cui sopra, il proprio tasso di assenteismo, come avanti determinato, relativo all'anno 2002.

PREMIO A

ANNO 2003 E ANNO 2004

1) ASSIDUITA' AL LAVORO

Al fine di incentivare ciascuna Guardia Particolare Giurata, stimolandone assiduità nella presenza, a contribuire al miglioramento delle performance aziendali, si darà luogo ad una erogazione economica annua di importo variabile, in ragione dell'andamento degli indici di assiduità al lavoro, collettivi e individuali sotto indicati. Gli importi variabili lordi annui saranno determinati secondo la formula che segue e la relativa tabella ed erogati con le modalità di cui al successivo punto 2).

$A + B$

dove per:

A "percentuale assenze aziendali" si intende il rapporto percentuale tra le giornate di assenza registrate in ciascun anno di riferimento (infortuni e malattie, ad eccezione delle giornate di ricovero ospedaliero, assenze ingiustificate, sospensioni disciplinari e astensioni facoltative per gravidanza) a livello aziendale e le giornate lavorabili dai dipendenti nell'anno stesso (intese, in relazione alle turnazioni esistenti in ciascun istituto, come giornate di calendario al netto degli istituti contrattuali delle ferie, delle ex festività, dei permessi aziendali, compresi quelli sindacali, e dei riposi).

B "risultato individuale dipendente" si intende la performance individuale, confrontata con il risultato aziendale, riferita al rapporto percentuale tra le giornate di assenza registrate in ciascun anno di riferimento (infortuni e malattie, ad eccezione delle giornate di ricovero ospedaliero, assenze ingiustificate, sospensioni disciplinari ed ex art. 106 del vigente C.C.N.L. e astensioni facoltative per gravidanza) a livello individuale e le giornate lavorabili dal dipendente nell'anno stesso (intese, in relazione alle turnazioni esistenti in ciascun istituto, come giornate di calendario al netto degli istituti contrattuali delle ferie, delle ex festività, dei permessi aziendali, compresi quelli sindacali, e dei riposi).

ANNO 2005 E 2006

Le parti, entro il 31/12/2004, fermo restando l'importo massimo del premio pattuito, si incontreranno, a livello territoriale con le OO.SS.LL. firmatarie del presente accordo o a livello aziendale, in appositi incontri con la RSA/RSU e/o le OO.SS.LL., per determinare i nuovi parametri di riferimento per il premio di risultato per il secondo biennio (PREMIO A e PREMIO B), che, in caso di accordo tra le parti, sostituiranno quelli di assiduità qui definiti; resta inteso che, nell'ipotesi in cui non si addivenga alla definizione di tali nuovi parametri entro la data sopra indicata, si continuerà a dare attuazione al parametro individuato per il primo biennio.

2) MODALITA' DI CORRESPONSIONE DELL'EROGAZIONE ECONOMICA

Una volta verificato, sulla base dei risultati del periodo di riferimento (1° gennaio - 31 dicembre), il valore dei parametri A e B, di cui alle tabelle che precedono, per il premio A, e il valore corrispondente alle giornate di assenza individuale per il Premio B, l'erogazione economica complessiva lorda corrispondente sarà effettuata unitamente alla retribuzione relativa al mese di marzo dell'anno successivo, a tutte le Guardie Particolari Giurate in forza a tale data.

Con esclusivo riferimento al Premio A, per i rapporti di lavoro istituiti successivamente all'anno 2002 e in corso d'anno, il risultato individuale del dipendente (B) si intende convenzionalmente riferito al tasso percentuale assenze aziendali dell'anno in corso o, se superiore, dell'anno 2002.

Per tutto quanto qui non diversamente disciplinato, valgono i criteri di maturazione in atto per la tredicesima mensilità, di cui all'art.103 del vigente C.C.N.L., assumendo a periodo di maturazione l'anno di riferimento (1° gennaio - 31 dicembre); per i rapporti di lavoro a tempo parziale l'erogazione sarà riproporzionata all'orario di lavoro effettivamente svolto.

Sono previsti incontri semestrali a livello territoriale, tra le Direzioni degli Istituti di Vigilanza firmatari del presente accordo e le OO.SS.LL. firmatarie del medesimo, per le verifiche e le informazioni relative all'andamento dei parametri per i premi A e B. Con riferimento all'anno 2003, si terrà un solo incontro al riguardo, entro il mese di novembre p.v..

Le parti si danno espressamente atto che l'erogazione economica di cui al presente accordo ha carattere di totale variabilità, reversibilità e non consolidabilità. L'erogazione medesima è stata quantificata forfettariamente negli importi sopra indicati, assorbendo fino a concorrenza gli altri premi ed istituti retributivi di analoga natura comunque denominati, comprendendovi i riflessi su tutti gli istituti indiretti e differiti, contrattuali e/o legali, e, ai sensi dell'art. 1 della Legge 29 maggio 1982 n. 297, non è utile per il calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

Le parti confermano che sono esclusi dall'applicazione del presente articolo le Guardie Particolari Giurate inquadrate ad un livello superiore al 2°.

PREMIO B

ANNO 2003 E ANNO 2004

1) ASSIDUITA' AL LAVORO

Al fine di incentivare ciascun lavoratore, stimolandone assiduità nella presenza, a contribuire al miglioramento delle performance aziendali, si darà luogo ad una erogazione economica annua di importo variabile, in ragione dell'andamento degli indici di assiduità al lavoro individuali sotto indicati.

OBIETTIVI INDIVIDUALI E CORRISPONDENTI EMOLUMENTI ECONOMICI

GIORNATE DI ASSENZE INDIVIDUALE	PREMIO LORDO IN EURO
0	300,00
1	290,00
2	270,00
3	250,00
4	220,00
5	200,00
6	180,00
7	160,00
8	140,00
9	120,00
10	100,00
11	80,00
12	60,00
13	40,00
14	20,00
15	0

Nell'ipotesi di un numero di giornate di assenza individuale superiore a 14, verificatesi in ciascun anno di riferimento, non verrà corrisposto alcun premio.
Per il premio B si considerano giornate di assenza tutte quelle di mancata prestazione lavorativa, con la sola eccezione di quelle per ferie, maternità obbligatoria, permessi sindacali, permessi di legge e di contratto.
Le giornate nelle quali il dipendente, per causa a lui imputabile, non completi l'orario di lavoro contrattualmente previsto, saranno considerate assenze ai fini del calcolo del premio.

"	0,4%	"	"	Euro 50,00
"	0,5%	"	"	Euro 40,00
"	0,6%	"	"	Euro 30,00
"	0,7%	"	"	Euro 20,00
"	0,8%	"	"	Euro 17,00
"	0,9%	"	"	Euro 14,00
"	1%	"	"	Euro 10,00
"	2%	"	"	Euro 5,00
"	oltre 2%	"	"	Euro 0

TABELLA 2

Il miglioramento del dato individuale di assenteismo rispetto a quello aziendale raggiunto in ciascun anno di riferimento darà diritto all'erogazione di un premio aziendale annuo lordo aggiuntivo per ogni frazione di punto percentuale, così come indicato nella seguente tabella.

Diminuzione dello	0,1%	premio annuo		Euro 175,00
"	0,2%	"	"	Euro 175,00
"	0,3%	"	"	Euro 175,00
"	0,4%	"	"	Euro 185,00
"	0,5%	"	"	Euro 185,00
"	0,6%	"	"	Euro 200,00
"	0,7%	"	"	Euro 200,00
"	0,8%	"	"	Euro 210,00
"	0,9%	"	"	Euro 210,00
"	1%	"	"	Euro 210,00
"	2%	"	"	Euro 220,00
"	3%	"	"	Euro 225,00
"	oltre 3%	"	"	Euro 240,00

La prima applicazione dell'istituto avverrà con riferimento ai risultati conseguiti nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2003, confrontati con gli indici di assiduità dell'anno 2002, di cui all'allegato 1, che forma parte integrante del presente accordo; per gli anni successivi, rimarrà il confronto con gli stessi indici di assiduità dell'anno 2002.

<u>Esempio</u>

Risultato Aziendale
Percentuale assenze aziendale anno 2002 uguale a 6
Percentuale assenze aziendale anno 2003 uguale a 5,5
Miglioramento assenze aziendale: 0,5%

Risultato Individuale
Risultato individuale assenze dipendente pari al 2,4%
Miglioramento individuale dipendente su percentuale aziendale pari al 3,1%

Premio da corrispondere
Premio A+B= 170+240=410 Euro lordi

A		B		
	Percentuale assenze aziendali	Importi lordi annui	Risultato individuale dipendente su % aziendale	Importi lordi annui
	Superiore indice anno 2002	0 euro	Peggioramento indice individuale	0 euro
			Mantenimento indice individuale	95 euro
			Miglioramento indice individuale	115 euro
	Uguale indice Anno 2002	150 euro	Peggioramento indice individuale	0 euro
			Mantenimento indice individuale	120 euro
			Miglioramento indice individuale	150 euro
	Inferiore indice Anno 2002	170 euro	Peggioramento indice individuale	Vedi tabella 1
			Mantenimento indice individuale	170 euro
			Miglioramento indice individuale	Vedi tabella 2

Gli importi di cui alle colonne A e B non sono tra loro cumulabili.

TABELLA 1

Il peggioramento del dato individuale di assenteismo rispetto a quello aziendale raggiunto in ciascun anno di riferimento darà diritto all'erogazione di un premio aziendale annuo lordo ridotto rispetto a quello da corrispondere collettivamente per ogni frazione di punto percentuale di peggioramento di detto tasso, fino ad un peggioramento massimo del 2%, così come indicato nella seguente tabella.

Aumento dello	0,1%	premio annuo	Euro 80,00
"	0,2%	" "	Euro 70,00
"	0,3%	" "	Euro 60,00

ALL. 1

Contratto Integrativo Provinciale 23/11/1989.

Le parti sociali, fermo restando quanto stabilito dal C.C.N.L., ritengono opportuna la costituzione di una Commissione su base provinciale, che intervenga nei settori della formazione e della sicurezza intimamente tra loro connessi.
A tal fine entro il 31/01/1990 verrà insediata la Commissione Paritetica provinciale sulla Sicurezza e Formazione nel settore Vigilanza Privata formata da rappresentanti della OO.SS. e delle aziende firmatarie del presente accordo in numero paritetico e da tecnici nei vari campi riguardanti il settore da scegliere da comune accordo fra le parti.
La Commissione dovrà, entro il periodo di vigenza del presente contratto, produrre un elaborato sui seguenti punti:

a) Analisi dei problemi della Sicurezza, aspetti peculiari del settore, con ricerca di strumenti e di programmazione dei servizi atti a garantire la sicurezza nello svolgimento del lavoro e nella modalità di utilizzo dell Guardie particolari Giurate, in relazione ai mutamenti sociali e legali, alle notevoli variazioni del mercato, alla introduzione di nuove metodologie ed ai mezzi impiegati.
b) Proposte di modifiche legislative in relazione a quanto in premessa in tema di armonizzazione delle norme anche a livello europeo.
c) La Commissione inoltre, essendosi le parti date reciprocamente atto dell'imprescindibile esigenza di avviare un processo di formazione professionale per i lavoratori della Vigilanza Privata, preso atto che a livello nazionale è stato costituito un organismo centrale (SAGIVV) di formazione; considerato altresì che la formazione professionale dovrà attuarsi con autonomia gestionale a livello territoriale, ancorché in armonia e secondo le direttive delle linee di orientamento nazionale, opererà, per dare attuazione all'art. 79 del vigente C.C.N.L., per istituire a livello provinciale e/o regionale, uno specifico organismo che individui i programmi e gli strumenti per l'effettuazione di un programma di formazione che dovrà impegnare gli enti locali, nell'ambito degli interventi propri c/o CEE, Prefettura e Questura.
d) La Commissione Paritetica è composta da sei membri per parte, n.6 per istituti e n. 6 per le OO.SS. (due per ogni Organizzazione Sindacale); la Segreteria della Commissione cui dovranno essere rivolte le richieste di convocazione, ha sede presso le Organizzazioni Sindacali.

