Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO
Servizio Politiche del Lavoro
VARESE

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO DA VALERE PER LE GUARDIE PARTICOLARI GIURATE DIPENDENTI DAGLI ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA DELLA CITTA' DI VARESE E PROVINCIA

L'anno 2004 il giorno 21 del mese di maggio presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Varese – Via Staurenghi, 34, alla presenza del Dirigente Dott. Renato BUONOMO è stato raggiunto il presente accordo tra le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori e gli Istituti di Vigilanza sotto elencati:

FILCAMS - CGIL	è presente	il Sig. PREGNOLATO Lauro
	" "	la Sig.ra ANILE Lucia
FISASCAT - CISL VARESE	" "	la Sig.ra BRANDALISE Rita
FISASCAT - CISL BUSTO ARSIZIO	" "	il Sig. FERRARI Fabrizio
UILTUCS - UIL	" "	il Sig. SANHUEZA Alessandro
	" "	il Sig. SINATRA Franco
UGL	" "	il Sig. SANTAMARIA Natale
	" "	il Sig. PAGANI Achille
SINALV – CISAL	" "	il Sig. CEOLIN Alessandro

E' presente una delegazione delle R.S.A. e R.S.U. nelle persone di :
GIANNETTI Pasqualino – SORRENTI Giuseppe – LURASCHI Emilio – CEREDA Giuliano – ZACCHETTI Marisa - PIZZIMENTI Mario – TORRETTA Filippo – GRIECO Marco – PUOPOLO Paolo – LORENZI Silvino – – FOGLIANO Davide – MARCOCCIA Paolo – MINERVA Onofrio – DONA' Mario – MARSEGAN Angelo – FORNARO Bruno – DACHILLE Donato

E

- Istituto di Vigilanza ISTITUTO VIGILANZA NOTTURNA GALLARATE S.r.l. di Gallarate – Rappresentato da Avv. Giuseppe MONTI e Sig. Luigi CARIGNANI
- Istituto di Vigilanza CORPO BUSTESE DI VIGILANZA S.r.l. di Busto Arsizio - Rappresentato da Avv. Giuseppe MONTI e Luigi CARIGNANI;
- Istituto di Vigilanza VIGILNOT S.r.l. di Ispra – Rappresentato da Avv. Giuseppe MONTI e Sig. Luigi CARIGNANI;
- Istituto di Vigilanza CORPO DI VIGILANZA DI VARESE S.p.A. di Varese - Rappresentato da Avv. Giuseppe MONTI E Sig. Luigi CARIGNANI;
- Istituto di Vigilanza NUOVA PREALPOL S.r.l. di Busto Arsizio – Rappresentato da Avv. Giuseppe MONTI e Luigi CARIGNANI;
- Istituto di Vigilanza LA VEDETTA LOMBARDA S.r.l. di Saronno – Rappresentato da Avv. Giuseppe MONTI e Luigi CARIGNANI;
- LIS S.p.A. di Busto Arsizio – Rappresentata da Sig. CIMBRO Paolo

VISTI

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente (8 gennaio 2002), il Contratto Collettivo Integrativo Provinciale del 7 aprile 1997, la piattaforma rivendicativa presentata dalle OO.SS. come sopra costituite e il verbale di accordo 30 luglio 2003.

RILEVATO

- che le parti come sopra individuate dichiarano di voler dare applicazione all'art. 10 del CCNL (8 gennaio 2002) vigente che consente di procedere alla stipula del presente Contratto Collettivo Integrativo Provinciale;
- che le parti per la dovuta coerenza alle problematiche inerenti il momento congiunturale sul piano economico, nel rigoroso rispetto del sistema contrattuale e di relazioni sindacali di seguito pattuito, dichiarano di avere completato il confronto che per l'intera durata del presente accordo dovrà svilupparsi unicamente con riferimento alle materie qui convenute;

si è stipulato

il presente Contratto Collettivo Integrativo Provinciale

PREMESSO

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

Le parti esprimono forte preoccupazione circa la situazione occupazionale e le prospettive del settore e alla luce di quanto sopra, riconoscono l'esigenza di porre particolare attenzione sui problemi concernenti il mantenimento e lo sviluppo della occupazione.

L'attenzione di cui sopra deve attuarsi mediante un confronto tra le parti atto, a far fronte alle esigenze di una domanda di servizio sempre più qualificata e ad una offerta che deve presentare caratteristiche di flessibilità e 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.

ARTICOLO 1 - VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

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

Il presente contratto, 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 già in essere alla firma del presente accordo che continueranno ad essere previste per i dipendenti che ne abbiano già usufruito.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di Legge vigenti in materia e quelle del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente.

ARTICOLO 2 – DIRITTI DI INFORMAZIONE - RELAZIONI SINDACALI TERRITORIALI

A) Le parti concordano di definire un sistema di relazioni sindacali da applicarsi a livello territoriale ed aziendale, così da dare concreta applicazione a quanto previsto dal vigente (8 gennaio 2002) CCNL (Capo 2° - articoli 9 e 10).

B) A livello territoriale, le Associazioni Imprenditoriali firmatarie del presente accordo, di norma ogni anno, forniranno alle OO.SS. firmatarie del presente accordo, nell'ambito della Commissione di cui all'art. 5, elementi conoscitivi complessivi per il settore degli istituti di vigilanza, al fine di valutare l'andamento settoriale ed occupazionale e di individuare eventuali problemi emergenti ed i possibili interventi circa:

I. l'andamento delle attività produttive ed occupazionali;

II. i dati più significativi e le tendenze del mercato del lavoro locale, in relazione alle necessità formative;

III. condizioni ambientali di lavoro e applicazione 626/94;

IV. problematiche della formazione professionale per fornire ai lavoratori conoscenze funzionali rispetto ai mutamenti tecnologici ed organizzativi e per consentire alle Aziende di impiegare al meglio le risorse umane in modo adeguato alle nuove esigenze;

V. l'andamento dei dati relativi al premio di risultato di cui all'art. 14 del presente Contratto Collettivo Integrativo Provinciale.

Su tali problemi seguirà un esame congiunto delle problematiche conseguenti.

Le analisi e le proposte saranno sottoposte, anche attraverso gli enti bilaterali (costituiti/costituendi) agli enti pubblici competenti, affinché ne tengano conto nella loro programmazione.

ARTICOLO 3 – RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO AZIENDALE

Le Aziende, di norma entro metà febbraio di ogni anno (Capo 3° articoli 15 e 16 del CCNL 8 gennaio 2002), forniranno alle RSU/RSA informazioni circa:

I. l'andamento e le prospettive aziendali e relativi risvolti occupazionali;

II. programmi di investimento;

III. modifiche organizzative del lavoro e/o tecnologiche che abbiano conseguenze sulla situazione occupazionale e/o le eventuali necessità formative e/o di riqualificazione professionale, anche attraverso l'utilizzo di fondi pubblici (regionali, nazionali e/o europei);

IV. informative sull'applicazione del D.Lgs n. 626/94 e successive modifiche;

V. sistemi di orario di lavoro ed organizzazione aziendale ad essi connessa;

VI. andamento, entro la metà di marzo di ogni anno, dei dati relativi al premio di risultato (art. 14 del presente C.C.I.P.).

Su tali tematiche, anche a richiesta delle parti (aziende, RSU/RSA, OO.SS. e Associazioni Datoriali) firmatarie del presente contratto, seguirà un esame congiunto a carattere semestrale con l'Azienda.

Ulteriori incontri potranno essere effettuati a richiesta delle parti qualora se ne determini la necessità.

ARTICOLO 4 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E CAMBI DI APPALTI

A) L'Istituto uscente, con la massima tempestività, ove possibile entro 15 (quindici) giorni 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 Collettivo 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 Collettivo Integrativo Provinciale in merito all'organizzazione del nuovo servizio.

B) 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.

C) Nel corso di tali incontri si verificherà/valuterà le eventuali necessità di mobilità territoriale e professionale emergenti, allo scopo di definire congiuntamente soluzioni onde garantire i livelli occupazionali secondo criteri da concordare tra le parti.

ARTICOLO 5 – COMMISSIONE PARITETICA

Ad integrazione di quanto previsto all'art. 2 comma terzo del Contratto Collettivo Integrativo Provinciale di Varese del 27 aprile 1993 che di seguito si riporta: "**Tenuto conto**

dell'evoluzione del settore, delle ragioni di mercato, delle prestazioni richieste dagli utenti (tecnologie, teleallarmi, ecc.) le parti concordano di costituire una COMMISSIONE PARITETICA sia per esaminare l'evoluzione del settore e del mercato del lavoro, sia per quanto attiene ai risvolti e/o alle incidenze dal punto di vista organizzativo". La Commissione Paritetica già prevista viene così regolata: la Commissione è formata da un numero di dieci membri effettivi di cui cinque designati dagli Istituti di Vigilanza della Provincia di Varese firmatarie del presente Contratto Integrativo Provinciale e cinque designati dalle RSA/RSU e/o organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Integrativo Provinciale.

FUNZIONE – COMPITI E LIMITI

1. La Commissione non ha compiti di surroga e/o sostituzione del ruolo negoziale tra RSU/RSA, OO.SS. e aziende e/o organizzazioni datoriali.
2. La Commissione, a seguito di monitoraggio sulle diverse tematiche della categoria, interviene presso le autorità istituzionali a rappresentare istanze o sintesi di problemi attuali e di reciproco interesse. In particolare nei confronti della Prefettura potrà richiedere:
   - di definire una procedura più rapida per il rilascio e/o il rinnovo dei decreti e porto d'armi;
   - di essere sentiti, almeno una volta l'anno, sulle questioni relative agli istituti di vigilanza;
   - di essere sentiti in caso di richieste di rilascio di nuove licenze.
3. La Commissione è propedeutica alla continuità degli obiettivi previsti in materia di corsi di riqualificazione, affinchè questi interagiscano a livello Provinciale con le esigenze di formazione /informazione in materia di security prevista dal D.Lgs n. 626/94 e 242/96.
4. La Commissione potrà farsi proponitrice di una metodologia uniforme relativamente agli standard di sicurezza, in applicazione dell'art. 7 del D.Lgs n. 626/94, nei rapporti con le aziende committenti del servizio.

5. Qualora, in applicazione delle normative contrattuali nazionali, dovesse essere costituito un Ente Bilaterale decentrato, le parti si incontreranno per recepire nel presente sistema di relazioni eventuali aspetti ed esso connesse o materie da demandare a detto Ente Bilaterale.

ARTICOLO 6 – ORARIO DI LAVORO

Le parti, alla luce dei precedenti accordi, confermano che i sistemi di orario previsti dal CCNL – 8 gennaio 2002 – (6+1+1 e 5+1) sono quelli applicati ed applicabili in Provincia di Varese con le modalità previste dallo stesso CCNL – 8 gennaio 2002 -.

Le parti, a fronte dell'eventuale esigenza aziendale di cambiare il regime orario tra quelli (6+1+1 o 5+1) previsto dal CCNL – 8 gennaio 2002 -, incontreranno la RSA/RSU e OO.SS. per confrontarsi in ordine alle modalità attuative per transitare da un sistema di orario all'altro.

E' inoltre fatta salva, previo accordo con la RSU/RSA e OO.SS. provinciali firmatarie del presente accordo, la possibilità di ricorrere ad altri differenti sistemi di orario.

Le parti confermano e ribadiscono l'applicazione in provincia di Varese di quanto previsto dall'art. 67 CCNL – 8 gennaio 2002 – e cioè che nel sistema di orario 6+1+1 nell'impossibilità di far effettuare al singolo lavoratore l'intero orario giornaliero, lo stesso lavoratore dovrà recuperare la differenza giornaliera/settimanale entro il mese successivo.

ARTICOLO 7 – MAGGIORAZIONI

Qualora, nel caso di comprovate necessità tecniche – organizzative, il lavoratore presti la sua opera nei giorni di permesso, al lavoratore stesso, oltre alla normale retribuzione mensile prevista dal vigente CCNL – 8 gennaio 2002 - , verrà corrisposta la quota giornaliera di tale retribuzione per tutte le ore di lavoro effettivo con la maggiorazione del 40%.

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 al vigente CCNL – 8 gennaio 2002 -, egli avrà diritto alla retribuzione per le ore effettivamente prestate

maggiorate della percentuale prevista dal Contratto Collettivo Integrativo Provinciale del 27 marzo 1984 art. 6 (225%).

Qualora il recupero di legge venga spostato e recuperato, al lavoratore spetterà unicamente la maggiorazione del 40% della quota giornaliera della normale retribuzione di cui al vigente CCNL – 8 gennaio 2002 -.

Nel caso in cui, nel corso del rapporto di lavoro, venga definitivamente spostato il turno di riposo, dalla data in cui viene effettuato il primo riposo spostato, si riprende il conteggio per definire i successivi sulla base del sistema di orario in vigore in ciascuna azienda; la maggiorazione per il riposo compensativo spetterà unicamente per il primo giorno di riposo spostato.

Fermo restando quanto previsto in materia di orario dal vigente CCNL - 8 gennaio 2002 – al personale del ruolo amministrativo verranno concesse due giornate di permesso annuali retribuite.

Tali permessi non sono in alcun modo cumulabili con eventuali similari trattamenti concessi a qualsiasi titolo a livello aziendale e quindi assorbono sino a concorrenza i permessi retribuiti, concessi a titolo di liberalità, esistenti nelle singole aziende.

Il godimento di tali permessi dovrà essere usufruito collettivamente dai lavoratori, previo accordo tra le parti, in sede aziendale.

ARTICOLO 8 – FORMAZIONE PROFESSIONALE E ADDESTRAMENTO

Le parti, alla luce di quanto previsto dalle leggi in materia, concordano di ritenere conforme con le necessità di formazione professionale quanto previsto dal regolamento del Questore in materia di addestramento all'uso delle armi.

Gli istituti di vigilanza riconosceranno forfettariamente ed omnicomprensivamente un importo pari ad 1 ora della normale retribuzione per il tempo impiegato dalle G.P.G. per ogni esercitazione prevista dal regolamento del Questore 28 giugno 1999.

importo di cui sopra verrà corrisposto con la busta paga relativa al mese successivo a quello nel quale la G.P.G. chiede il rimborso.

Le G.P.G. si eserciteranno all'uso dell'arma in un tiro a segno indicato e/o convenzionato con l'istituto.

Gli istituti 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 delle G.P.G. in rapporto al servizio da svolgere.

Per le suddette esercitazioni saranno messi a disposizione dalle aziende ed a loro carico un numero di colpi calibro m/m 9 per 21 dell'arma da fuoco come da normativa vigente in ambito provinciale per ogni G.P.G.. Quanto sopra riportato al precedente comma deve ritenersi esteso anche alle esercitazioni necessarie per il porto dell'eventuale arma lunga, in conformità al regolamento del Questore.

Tali colpi saranno pagati per le esercitazioni previste dal regolamento del Questore, cui si aggiungeranno i colpi necessari per il rinnovo.

Le aziende provvederanno a pagare il costo di accesso al tiro a segno convenzionato.

Qualora, in casi eccezionali, la G.P.G. si rechi presso un poligono non convenzionato le verrà riconosciuto un rimborso pari nel massimo a quanto previsto nelle convenzioni aziendali.

Le esercitazioni saranno, comunque, non inferiori a tre oltre il rinnovo ed i colpi a carico dell'istituto saranno al massimo 200.

In riferimento alle integrazioni di quanto disposto dall'art. 2 del Contratto Collettivo Integrativo Provinciale 12 dicembre 1988 – le parti danno atto che nella Provincia di Varese sono stati organizzati corsi di formazione professionali che hanno coinvolto un rilevante numero di G.P.G. e aziende. Le parti ribadiscono la necessità che a detti corsi partecipino tutti i lavoratori dando precedenza ai nuovi assunti per fornire ad essi quella formazione base necessaria per l'espletamento del servizio. Le parti constatano l'utilità di detti corsi di formazione, e considerando la volontarietà della partecipazione stessa, si impegnano a stimolare le G.P.G. a

partecipare attivamente, per ottenere quella migliore qualificazione del servizio che gli utenti oggi sempre più richiedono.

Fermo restando quanto previsto dal CCNL vigente – 8 gennaio 2002 – si conviene che fra i criteri che concorreranno all'avanzamento professionale della G.P.G., gli istituti terranno conto delle capacità professionali nonché dell'anzianità di servizio della G.P.G..

ARTICOLO 9 – NORME A TUTELA DELLE GUARDIE PARTICOLARI GIURATE

a) A tutti i lavoratori neo-assunti verrà concessa una anticipazione fino a Euro 800,00 (ottocento/00) 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 Euro 800,00 (ottocento/00) il danno subito 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.

b) Le aziende corrisponderanno, ai lavoratori chiamati a testimoniare avanti alle autorità o chiamati a rendere chiarimenti e/o informazioni alle Forze dell'Ordine preposte per cause di servizio, un importo pari alla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 92 del vigente C.C.N.L. (8 gennaio 2002) per ogni ora che si sia resa necessaria a rendere la testimonianza, fino ad un massimo di ore 3 (tre), per ogni chiamata anche se riferita alla stessa vicenda giudiziaria.

   Nulla sarà dovuto al lavoratore in caso di sue responsabilità (dolo e/o colpa grave) per i fatti oggetto della convocazione.

   Il lavoratore dovrà consegnare all'azienda, per aver diritto al rimborso, la certificazione rilasciata dalla preposta Autorità cui ha reso testimonianza, chiarimenti e/o informazioni

c) Nel caso di decesso di parenti fino al secondo grado e affini, come previsto dalle leggi vigenti, verranno concessi 3 (tre) giorni di permesso retribuito.

d) Nel caso di nascita di figli verrà concesso 1 (uno) giorno di permesso retribuito.

e) Nel caso in cui, senza dolo o colpa grave, la G.P.G. venga comunque sottoposta al provvedimento amministrativo della sospensione o ritiro della patente, l'azienda impiegherà la G.P.G. in servizi, se ve ne sono, di vigilanza per i quali non è necessario il possesso della patente.

f) Eventuali sanzioni disciplinari irrogate dall'azienda nei confronti dei lavoratori, dovranno essere fatte scontare agli stessi entro 60 giorni dall'esaurimento di tutte le procedure di impugnazione previste dalle leggi in materia di lavoro e/o dal CCNL di settore.

ARTICOLO 10 – VESTIARIO E DOTAZIONI

All'atto dell'assunzione le aziende a proprie spese forniranno in uso ad ogni G.P.G. del ruolo tecnico-operativo l'equipaggiamento così come approvato dalle competenti autorità.

Per gli istituti che forniscono la divisa tattica/mimetica ci si atterrà alle modalità di distribuzione già in atto.

Le aziende che, successivamente alla firma del presente accordo passeranno alla divisa tattica/mimetica, dovranno in forza di accordi e/o usi aziendali, concordare in sede di commissione paritetica e/o aziendale le modalità del passaggio.

Per gli istituti che continueranno ad utilizzare la divisa tradizionale si applicherà la dotazione prevista dal Contratto Collettivo Integrativo Provinciale 7 aprile 1997, tenendo conto delle differenze di sesso, che di seguito si riporta:

"La divisa invernale sarà composta dai seguenti capi che avranno la seguente durata:

a) giacca diagonale o giubbino in pelle durata 2 anni;

b) pantaloni n. 2 per anni 1, per la prima vestizione, ed un pantalone per ogni anno successivo, si conviene che un paio di pantaloni sarà di qualità diversa rispetto a

quello normale e risponderà per qualità e taglio alle esigenze di maggior disagio dovuti al freddo durante la stagione invernale;

c) camicie "invernali" n. 2 ogni anno;

d) maglioncini di misto lana 70/30 n. 2 ogni anno;

e) un berretto per anni 2;

f) un giaccone in pelle per anni 4 o una giacca a vento (piumone) per anni 2;

g) un paio di scarpe invernali per anni 1, per i vigili addetti alle zone, un paio di stivali per anni 3;

h) cinturone per anni 4;

i) impermeabile per anni 3.

La divisa estiva sarà composta dai seguenti capi che avranno la seguente durata:

a) pantaloni n. 2 per anni 1 per la prima vestizione, ed un pantalone per ogni anno successivo;

b) due camicie estive per anni 1;

c) un berretto estivo per anni 2;

d) un giubbino o altro indumento alternativo da indossare sulla camicia per anni 3, in riferimento al punto a) della divisa invernale durata anni 2;

e) un paio di scarpe estive (cuoio) per anni 2;

Eventuali modifiche verranno valutate e concordate, anche in merito alle necessarie differenziazioni di sesso, in sede di commissione fatti salvi gli accordi aziendali in atto".

ARTICOLO 11 – ARMA

Allo scopo di porre termine alla proliferazione di una pluralità di armi, le parti individuano come arma ottimale per il servizio la Beretta cal. 9 per 21.

A tale proposito è fatto obbligo ai nuovi assunti di adeguarsi a questo modello. Gli Istituti di Vigilanza stipuleranno convenzioni con armerie al fine di rendere disponibile per l'acquisto da parte delle G.P.G. l'arma sopra descritta.

ARTICOLO 12 – MEZZI

Le parti concordano che l'applicazione del presente articolo è sospesa e subordinata alla verifica delle problematiche relative alle questioni danni/incidenti auto e alla loro rilevanza sulle singole realtà aziendali.

La verifica di cui sopra potrà essere effettuata a livello provinciale in sede di commissione e/o in sede aziendale.

Qualora la verifica venga effettuata in sede aziendale, parteciperanno, oltre ai rappresentanti dell'azienda, la RSA/RSU e OO:SS: firmatarie del presente Contratto Collettivo Integrativo Provinciale.

L'art. 12 si applicherà, quindi, dal mese successivo a quello nel quale verrà effettuata la verifica.

Tutto ciò premesso:

1) Il presente articolo è volto principalmente a ridurre il fenomeno degli incidenti stradali e a costituire una maggiore coscienza professionale, che incida concretamente sui comportamenti formali e sostanziali delle G.P.G. 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 evitare il contenzioso 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 dell'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 e pulizia. 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, eventualmente assistito dall'OO.SS. alla quale iscritto o dia formale mandato.

Le somme dovute dal lavoratore saranno trattenute in busta paga dal salario mensile con rate non superiori ad Euro 40,00 (quaranta/00) 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 a titolo esemplificativo quelli relativi alla carrozzeria, alle dotazioni di bordo, freni, sterzo, gomme e cerchioni e alle parti meccaniche in conseguenza di incidenti e/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;

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:

- 1° incidente: nessun addebito;
- 2° incidente: 25% con un massimo di 160,00 Euro (centosessanta/00);
- 3° incidente. 35% con un massimo di 350,00 Euro (trecentocinquanta/00);
- 4° incidente: 40% con un massimo di 700,00 Euro (settecento/00);
- successivi: 50% con un massimo di 900,00 Euro (novecento/00);

H. decorsi due 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. l'azienda metterà a disposizione di un fondo, gestito dalla Commissione Paritetica, una percentuale che verrà determinata dalle parti contraenti (in sede provinciale) delle somme raccolte;

J. nel caso di contestazione in ordine alle responsabilità del lavoratore relativa all'incidente occorso, si procederà alla verifica in contraddittorio tra Azienda e lavoratore, eventualmente assistito da rappresentanti sindacali presso la Commissione Paritetica:

ARTICOLO 13 – TRATTAMENTO ECONOMICO

Le parti si danno reciprocamente e doverosamente atto che gli accordi economici perfezionati con il presente contratto integrativo, hanno tenuto nel debito conto, non solo le legittime richieste dei lavoratori, ma anche la particolare congiuntura sia generale che particolare del settore della vigilanza.

Al fine di realizzare una equa rivalutazione degli elementi retributivi provinciali nonché delle normative scaturite dal protocollo del 23 luglio 1993, si è convenuto:

A. Qu.I.T. (Quota integrativa territoriale)

La quota integrativa territoriale per Euro 26,86 (già Lire 52.000.=) è stata assorbita nella paga base. La differenza per Euro 4,13 (quattro/13) verrà mensilmente corrisposta ed è computabile ai soli fini del calcolo della tredicesima mensilità, delle ferie e del T.F.R..

Ai fini qui previsti viene considerato mese intero la frazione pari o superiore a quindici giorni.

B. BUONI PASTO

A partire dal 1 aprile 1997 l'indennità di mensa di cui al Contratto Collettivo Integrativo Provinciale del 12 dicembre 1988 nonché gli importi contrattati nel Contratto Collettivo Integrativo Provinciale del 27 aprile 1993 definite in indennità giornaliera mensa di Euro 1,91 (già Lire 3.698.=), computabile ai fini della 13° mensilità e del T.F.R. è stata soppressa.

A partire dalla data del 1 aprile 1997 è stato istituito un ticket giornaliero di Euro 5,16 (già lire 10.000.=).

C. INDENNITA' SPECIALI IN ATTO

Le parti dichiarano di voler armonizzare le indennità presenti a livello locale con quelle previste dal CCNL (8 gennaio 2002) vigente all'art. 64.

Pertanto con decorrenza 01 aprile 2004, a tutto il personale in forza verranno corrisposte le indennità con le modalità e negli importi fissati dall'art. 64 del vigente CCNL (8 gennaio 2002).

Le quote eccedenti, da calcolarsi in cifra giornaliera, continueranno ad essere erogate al personale già in forza alla data del 31 marzo 2004 per ogni giorno di effettiva presenza e da computarsi al solo fine del calcolo della 13^ mensilità e permessi sindacali.

Dette quote eccedenti saranno assorbite da futuri aumenti, a medesimo titolo, decisi in sede di rinnovo del CCNL di settore.

1) Per il personale tecnico operativo

Stradale notturno	(Lire 7.500)	Euro3,87
Stradale diurno	(Lire 6.610)	Euro 3,41
Fisso notte	(Lire 6.610)	Euro 3,41
Fisso diurno	(Lire 5.810)	Euro 3,00

Le sopra riportate indennità verranno applicate solo se migliorative rispetto a quelle del CCNL vigente agli aventi diritto.

2) Per il personale amministrativo (Lire 4.060) Euro 2,10.

Le indennità speciali di cui al presente contratto sono computabili solo ai fini del calcolo della tredicesima mensilità e dal trattamento di fine rapporto.

D) INDENNITA' PROVINCIALE DI PRESENZA

Le parti alla luce della già dichiarata volontà di armonizzare le indennità presenti a livello locale con quelle previste dal CCNL vigente (8 gennaio 2002) , concordano che la indennità provinciale di presenza così come quantificata (Euro 1,03 . Lire 2.000), rimarrà in vigore per il personale assunto alla data del 31.12.2003.

Per i neo assunti dalla data del 01.01.2004 l'indennità di presenza sarà, per il primo anno, di Euro 0,52 (già Lire 1.000.=) e dal 13° mese dopo l'assunzione equiparata a Euro 1,03 (Lire 2.000.=), a prescindere dalla tipologia del contratto di assunzione.

La suddetta indennità è computabile solo ai fini delle 13° mensilità e del T.F.R..

E) INDENNITA' MENSILE TURNISTA

Ad integrazione del punto 4 del Contratto Collettivo Integrativo Provinciale 27 marzo 1984 si riconferma il riconoscimento dell'indennità mensile di mansione per la mansione di turnista pari a Euro 7,75 (già Lire 15.000.=).

Si precisa che tale indennità verrà corrisposta alle G.P.G. che hanno concretamente sostituito i colleghi per almeno 15 giorni nell'arco del mese.

ARTICOLO 14 – PREMIO DI RISULTATO

Con riferimento al punto K) art. 10 del CCNL vigente – 8 gennaio 2002 – 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 a livello Provinciale, le parti individuano nella presenza collettiva al lavoro delle G.P.G. il parametro oggettivo proprio del settore ai fini della determinazione del premio di risultato.

A ciascun lavoratore, con le retribuzioni dei mesi di aprile e ottobre (in quote uguali) dell'anno successivo a quello di maturazione del premio, verrà erogato, in proporzione ai mesi lavorati, un premio per un importo lordo annuo di Euro 287,50 per gli anni 2004, 2005, 2006 e 2007, in caso di mantenimento di una media provinciale di assenteismo, con riferimento ad ogni anno di competenza, inferiore e/o pari al 12% calcolato sulla base del numero di giornate di lavoro contrattualmente previste e riparametrate a seconda del sistema di orario applicato.

Le parti concordano di applicare l'art. 14 – Premio di risultato – retroattivamente anche per l'anno 2003.

Dal premio dell'anno 2003 dovranno essere sottratti eventuali acconti già corrisposti allo stesso titolo, unilateralmente da singole aziende e/o in forza di accordi.

ARTICOLO 15 – FLESSIBILITA' PROVINCIALE – AZIENDALE

Le parti, fatto salvo quanto previsto dall'art. 68 del vigente CCNL – 8 gennaio 2002 -, concordano la possibilità di far confluire 1 (una) ulteriore ora di lavoro nel conto individuale dei lavoratori così come previsto dal sopra citato art. 68 CCNL vigente – 8 gennaio 2002 -. Per dette ore verrà riconosciuta la maggiorazione prevista per la banca ore di cui al vigente CCNL – 8 gennaio 2002 -.

L'applicazione di quanto previsto al precedente comma sarà subordinata alla sottoscrizione di apposito protocollo d'intesa tra le singole aziende e la RSA/RSU e le OO.SS firmatarie del presente Contratto Collettivo Integrativo Provinciale.

ARTICOLO 16 – RADIO RICE TRASMITTENTE E OROLOGI DI LETTURA DIGITALE

Gli Istituti sono impegnati a mantenere in efficienza tutte le apparecchiature date in dotazione, il personale è tenuto ad utilizzare dette apparecchiature con cura.

ARTICOLO 17 – DECORRENZA E DURATA

Il Presente contratto avrà decorrenza dall'1 gennaio 2004 al 31 dicembre 2007.

IL DIRETTORE PROVINCIALE DEL LAVORO
(Dott. Renato Buonomo)