IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE PER LE GUARDIE PARTICOLARI GIURATE DIPENDENTI DI TUTTI GLI ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA DI BRESCIA E PROVINCIA.

Le associazioni datoriali presenti

UNIV nella persona dell'Avv.to Ronchi e del Dott. Luraschi
Assiv nella persona del Dott. La Ferla
Assvigilanza nella persona dell'Avv.to Moro

E gli Istituti di Vigilanza presenti

La Vigilanza s.c.a.r.l. nella persona della Dott.ssa Irene Zia
Vigilanza Città di Brescia nella persona del Dott. Francesco Crescini e dell'Avv.to Silvia Baiguera
Fidelitas S.p.A. nella persona del Dott. Franco Marelli e del Dott. Omar Tettamanzi
Sicurgarda di Codenotti Luca nella persona del Sig. Codenotti Luca
G4 Brescia S.r.l. nella persona del Sig. Marco Tozzi
Nuova Sicurezza del Cittadino Gruppo Civis nella persona del Sig. Carlo Maghini
Corpo Vigili dell'Ordine S.r.l. nella persona del Sig. Vaccariello Bartolomeo Pierluigi

Le Organizzazioni Sindacali

FILCAMS CGIL nella persona del Sig. Cetti Pierluigi
FISASCAT CISL nella persona del Sig. Pluda Alberto
UIL TuCS nella persona del Sig. Roberto Maestrelli
Ivi presenti le R.S.U.e R.S.A. aziendali

Visto

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro siglato in Roma il 2 maggio 2006

Premesso che

Le parti, nel definire il presente accordo hanno inteso perseguire una sempre maggiore qualificazione delle relazioni sindacali sia a livello aziendale che territoriale.
Considerato che il negoziato è stato condotto e si è concluso con esiti condivisi,
Le parti dichiarano
di stipulare il presente Contratto Integrativo Provinciale inderogabilmente valido per tutti i dipendenti di tutti gli Istituti di Vigilanza Privata operanti in Brescia e Provincia in qualunque forma costituiti.

1. VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Integrativo Provinciale disciplina, in maniera unitaria, il rapporto di lavoro per tutto il territorio della città e provincia di Brescia, per i dipendenti di tutti gli Istituti di Vigilanza, operanti in Brescia e provincia, in qualunque forma costituiti che svolgono tutte le attività di cui all'art. 1 del vigente CCNL per conto terzi a norma del Testo Unico delle Leggi di Pubblica Sicurezza art. 134 e seguenti e successive modifiche.
Lo stesso, per tutto il periodo della sua validità, deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile che annulla e sostituisce, ad ogni effetto, le norme di tutti i precedenti Contratti Integrativi Provinciali , per le materie in questa sede trattate.

In considerazione di alcune situazioni particolari che si succedono all'interno di alcuni istituti e che comportano l'applicazione di trattamenti economici più vantaggiosi per alcune voci, onde consentire una sempre maggiore uniformità del costo del lavoro e delle relative retribuzioni, le O.O.S.S. si rendono disponibili a svolgere degli incontri a livello aziendale tesi a valutare tali elementi.

2. Ente Bilaterale

Le parti confermano la validità del sistema della Bilateralità e, pertanto, previa verifica dei contenuti, auspicano di far proprie le determinazioni assunte dall'Ente Bilaterale in materia di formazione e riqualificazione professionale, di composizione delle controversie e di ogni altra materia prevista dallo Statuto e dal Regolamento dell'Ente stesso.

3. Sicurezza

Al fine di accrescere la tutela della sicurezza fisica delle GPG, gli istituti dovranno impegnarsi a fornire alle stesse mezzi e strumenti sempre più aggiornati e funzionali ai vari servizi, quali: giubbotti antiproiettili, radio portatili compatibilmente con le possibilità di collegamenti anche sui siti da ispezionare e quant'altro necessario e previsto nelle disposizioni regolamentari

4. Diritto di Informazione

1) Fatto salvo quanto previsto dall'art. 14, art. 15 e art. 80 del CCNL vigente, gli Istituti di Vigilanza operanti nella Provincia di Brescia forniranno di norma con cadenza annuale a livello aziendale alle OO.SS territoriali congiuntamente alle RSU/RSA firmatarie del presente accordo le seguenti informazioni:

- prospettive di sviluppo anche in relazione all'istituzione di nuove tipologie di servizi a seguito di modificazioni tecnologiche ed alle eventuali implicazioni occupazionali;
- consistenza degli organici;
- Tipologie dei servizi effettuati;
- Applicazione della normativa di cui al Testo Unico 81/08 e successive modifiche.
- Programmazione delle ferie dei dipendenti;
- Ristrutturazioni aziendali di particolare rilievo;
- Lavoro straordinario, banca ore.

5. VISITE MEDICHE E TIRO A SEGNO

Per le visite mediche periodiche previste per il rinnovo dei titoli di P.S. nonché per quelle richieste per le esercitazioni di tiro al poligono per il rinnovo del porto d'armi, gli istituti riconosceranno a partire dall'anno 2010, su base annua un rimborso spese chilometrico per una percorrenza convenzionalmente definita in 70 chilometri, calcolata secondo i parametri della tabella ACI per la determinazioni dei "Fringe benefit" per una vettura Punto 1.3/16v mjt69cv modello 2007 alimentata a gasolio, per i percorsi effettuati complessivamente dal personale che utilizza l'automezzo proprio per recarsi ad adempiere la somma degli obblighi sopra menzionati.
Le parti quindi precisano che detti adempimenti non sono da considerare orario di lavoro e pertanto non sono soggette a retribuzione.

L'erogazione dell'importo avverrà con la busta paga relativa al mese di gennaio dell'anno successivo.
Le esercitazioni al poligono di tiro con l'arma dovranno essere effettuate in conformità a quanto previsto dalle normative e dai regolamenti vigenti.

6. ARMA

In considerazione della titolarità dell'arma che rimane comunque in capo al dipendente gli Istituti di Vigilanza, concordemente con quanto previsto dal vigente CCNL, si rendono disponibili ad anticipare ai lavoratori che ne faranno richiesta la somma massima di Euro 400,00 (Euro quattrocento/00) da erogare con la prima busta paga per l'acquisto dell'arma dietro presentazione di idonea documentazione giustificativa. La somma verrà restituita in massimo otto rate da Euro 50,00 ciascuna con le retribuzioni successive.
In caso di risoluzione del rapporto di lavoro che intervenga anteriormente alla restituzione della intera somma anticipata, la differenza verrà trattenuta dalle competenze finali.

7. TICKET/BUONI PASTO

Le parti dichiarano di voler favorire l'inserimento del buono pasto (altrimenti detto Ticket) anche in quegli istituti che corrispondano tuttora l'indennità di mensa.
Fermo restando che le indennità e i ticket 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 articolo, il periodo di tempo superiore a quattro ore ordinarie effettivamente lavorate, le parti, stante la diversa situazione esistente tra i vari Istituti, indicano due scelte possibili, e alternative tra loro, per ogni lavoratore, qualora non sia già in atto l'erogazione del ticket.

Indennità di mensa

Il valore attuale dell'indennità di mensa rimane confermato in Euro 1,72 fatto salvo condizioni di miglior favore presenti nei singoli Istituti.
Tale importo, potrà essere adeguato a seguito di accordi da tenersi in sede aziendale per quegli istituti che adottano attualmente l'indennità di mensa per la maggioranza dei lavoratori.
Per quelle aziende che erogano entrambi gli istituti si conviene che il costo complessivo (indennità di mensa + buono pasto) non potrà eccedere il costo dei buoni pasto sotto elencato, salvo eventuali accordi difformi in sede aziendale.

Buoni pasto

L'importo massimo del ticket a regime sarà di Euro 5,29.
Il valore del ticket avrà le seguenti misure e decorrenze

01/01/2010	€ 4,00
01/01/2011	€ 4,40
01/01/2012	€ 4,80
01/01/2013	€ 5,29

Fermo restando le condizioni di miglior favore presenti nei singoli istituti.

Resta reciprocamente inteso che, qualora intervenissero modifiche legislative concernenti gli oneri contributivi e fiscali a carico delle aziende, le parti dovranno procedere ed addivenire a soluzioni alternative a costi aziendali complessivamente inalterati.

8. VESTIARIO ED EQUIPAGGIAMENTO

Le parti concordano, nel rigoroso rispetto delle normative di legge in vigore, che all'atto dell'assunzione ad ogni GPG viene assegnato in uso il vestiario.
Per ragioni di comprovata necessità, in relazione all'effettiva usura, la sostituzione dei capi di vestiario, dovrà essere effettuata dall'azienda, sulla base dell'effettiva presenza in servizio ed usura degli stessi. 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.
Gli istituti di vigilanza, unitamente alle RSA e RSU delle OO.SS. firmatarie del presente accordo potranno definire quantità e modalità di vestiario.

9. INDENNITÀ DI VESTIARIO

Le parti convengono che l'indennità di vestiario pari a Euro 0,52 per ogni giorno di effettivo lavoro continuerà ad essere erogata al solo personale in servizio che già la percepisce alla data della stipula del presente accordo.

10. FERIE

Fermo restando quanto previsto al riguardo dal vigente CCNL oltre che da eventuali accordi aziendali in essere, il programma ferie da godere sarà effettuato mediante la compilazione di uno stampato nel quale il lavoratore, entro il 28 febbraio di ogni anno, indicherà il periodo o i periodi in cui intenda fruirle.
Sulla scorta di dette indicazioni, compatibilmente con le esigenze tecniche aziendali, l'Istituto sentite le RSU/RSA facenti capo alle OO.SS. firmatarie del presente contratto predisporranno il piano delle ferie entro il 30 aprile di ogni anno.

11. BANCA ORE

In conformità a quanto previsto dall'art. 81 del vigente CCNL, le parti concordano che, con decorrenza 01/06/09 , possono essere richieste prestazioni ulteriori di cui all'art. 79 nel limite di 2 ore per ogni giornata di lavoro effettivamente prestata da cumularsi in un monte ore calcolato su base annua.

12. SALARIO VARIABILE – PREMIO DI RISULTATO

Premesso che le parti:

1. si danno atto che è stata fornita ampia informazione sulla situazione organizzativa, economico produttiva e di mercato del settore;
2. intendono rinnovare il premio di risultato;

3. condividono la filosofia di tale istituto fondato sulla definizione di obiettivi di settore e aziendali.

OBIETTIVI AZIENDALI E CORRELATIVE EROGAZIONI ECONOMICHE

Le parti, con riferimento al punto L dell'art. 10 del c.c.n.l. vigente convengono di istituire per gli anni 2009, 2010, 2011 e 2012 per tutto il personale in forza un premio annuale lordo totalmente variabile correlato ai risultati conseguiti dalle aziende e subordinato ad indici attribuibili al personale dipendente.
Le parti individuano nella presenza collettiva al lavoro il parametro oggettivo proprio del settore ai fini della determinazione del premio di risultato, così come previsto dallo stesso punto L del sopra citato articolo 10.
Il premio sarà determinato da due quote A e B come sotto indicato:
- QUOTA "A"
A partire dal 2009, con la retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione, verrà corrisposto, al solo personale in forza a tale data, un premio annuo per un importo di Euro 50,00 al lordo delle ritenute. Per gli anni 2009, 2010, 2011 e 2012 in caso di mantenimento di una media provinciale di assenteismo, con riferimento ad ogni anno di competenza, pari o inferiore al 12% calcolato sulla base del numero di giornate di lavoro convenzionalmente previste per anno.
- QUOTA "B"
L'erogazione della quota B è subordinata al raggiungimento degli obiettivi aziendali espressi nella quota A per gli stessi anni.
Al fine di ulteriormente 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 nella tabella allegata che si considera parte integrante del presente accordo.

Nell'ipotesi di un numero di giornate di assenza individuale superiore a 20 verificatesi in ciascun anno di riferimento non verrà corrisposto alcun premio della quota "B".
Per il premio quota A e quota B si considerano giornate di assenza, al netto degli istituti contrattuali delle ferie, delle ex festività e dei permessi e riposi aziendali, tutte quelle di mancata prestazione lavorativa, con la sola eccezione dell'astensione per maternità obbligatoria, ricoveri ospedalieri, assemblee e permessi sindacali ed infortunio non in itinere con prognosi di almeno 10 giorni portata dal primo certificato. Non sarà considerato assenza l'infortunio dovuto a eventi criminosi occorsi durante il servizio e ad essi collegati (es. assalti ai mezzi di servizio, colluttazioni, conflitti a fuoco ecc.)
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.

MODALITA'DI CORRESPONSIONE DELL'EROGAZIONE ECONOMICA

Una volta verificato, sulla base dei risultati del periodo di riferimento (1° gennaio – 31 dicembre), il valore delle quote A e B, l'erogazione economica complessiva lorda corrispondente sarà effettuata unitamente alla retribuzione relativa al mese di marzo dell'anno successivo, a tutto il personale in forza a tale data.
Per i rapporti di lavoro a tempo parziale l'erogazione sarà riproporzionata all'orario di lavoro effettivamente svolto.
In caso di assunzione nel corso dell'anno di riferimento, la quota di premio di cui al punto A verrà attribuita pro quota per dodicesimi, considerando a tale riguardo la frazione del mese superiore a 15

giorni come mese intero, mentre le quote di premio di cui al punto B verranno corrisposte riproporzionando i dati di presenza in ragione della data di effettiva collocazione in servizio.
Le parti si danno espressamente atto che l'erogazione economica di cui al presente accordo ha carattere di totale variabilità, reversibilità e non consolidabile.
L'erogazione medesima è stata quantificata forfetariamente 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 diretti 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.
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 in materia.

15. DURATA

Il presente contratto avrà decorrenza dalla data di sottoscrizione e scadrà il 31 dicembre 2012, fatte salve le diverse decorrenze stabilite per i singoli istituti.
Esso si intenderà rinnovato di anno in anno, qualora non sia disdettato da una delle parti a mezzo di lettera raccomandata da inviarsi almeno tre mesi prima della scadenza, rimanendo reciprocamente inteso che rimarrà comunque in vigore fino alla stipula dell'accordo di rinnovo.

25 MAG 2009

ALLEGATO

GIORNI DI ASSENZA	QUOTA A	QUOTA B
0	€ 50,00	€ 820,00
1	€ 50,00	€ 820,00
2	€ 50,00	€ 820,00
3	€ 50,00	€ 740,00
4	€ 50,00	€ 730,00
5	€ 50,00	€ 720,00
6	€ 50,00	€ 700,00
7	€ 50,00	€ 600,00
8	€ 50,00	€ 550,00
9	€ 50,00	€ 500,00
10	€ 50,00	€ 450,00
11	€ 50,00	€ 350,00
12	€ 50,00	€ 300,00
13	€ 50,00	€ 250,00
14	€ 50,00	€ 200,00
15	€ 50,00	€ 150,00
16	€ 50,00	€ 100,00
17	€ 50,00	€ 90,00
18	€ 50,00	€ 70,00
19	€ 50,00	€ 60,00
20	€ 50,00	€ 50,00
21 e oltre	€ 50,00	€ -

UNIV nella persona dell'Avv.to Ronchi e del Dott. Luraschi……

Assiv nella persona del Dott. La Ferla……..

Assvigilanza nella persona dell'Avv.to Moro……

La Vigilanza s.c.a.r.l. nella persona della Dott.ssa Irene Zia……..

Vigilanza Città di Brescia nella persona del Dott. Francesco Crescini e dell'Avv.to Silvia Baiguera……

Fidelitas S.p.A. nella persona del Dott. Franco Marelli e del Dott. Omar Tettamanzi……..

Sicurgarda di Codenotti Luca nella persona del Sig. Codenotti Luca……..

G4 Brescia S.r.l. nella persona del Sig. Marco Tozzi……..

Nuova Sicurezza del Cittadino Gruppo Civis nella persona del Sig. Carlo Magnani……

Corpo Vigili dell'Ordine S.r.l. nella persona del Sig. Vaccariello Bartolomeo Pierluigi……

FILCAMS CGIL nella persona del Sig. Cetti Pierluigi……

FISASCAT CISL nella persona del Sig. Pluda Alberto……

UIL TuCS nella persona del Sig. Roberto Maestrelli……