CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA DELLA PROVINCIA DI MACERATA

Il giorno 29 novembre 2007, presso la sede di Confindustria Macerata

tra

gli Istituti di Vigilanza Privata
- FITIST SECURITY S.r.l. – Filiale di Macerata, nella persona del Sig. Dino Angelucci
- SECURCONTROL S.r.l. – Sede di Macerata, nella persona dell'Ing. Giacomo Ciapanna
- SICURGLOBAL VIGILANZA S.r.l. – Filiale di Macerata, nella persona del Sig. Franco Varano

assistite dal Sig. Sergio Giuliodori, Consigliere nazionale dell'Associazione Italiana Vigilanza

e

le OO.SS
FILCAMS – CGIL, nella persona del Sig. Marsilio Marsili
FISASCAT – CISL, nella persona del Sig. Marco Squartini
UILTUCS – UIL, nella persona del Sig. Roberto Broglia
UGL – SICUREZZA CIVILE, nelle persone del Sig. Francesco Paolo Chiapperino e del Sig. Oligno Carlo

che assistono i Rappresentanti Sindacali Aziendali Sigg. Galanti Domenico e Moretti Massimo per la FILCAMS – CGIL, Emiliani Ferdinando per la FISASCAT – CISL, Forconi Patrizio e Scarola Marco per la UILTUCS – UIL, Francesco Paolo Chiapperino, Andrea Candria, Esposto Giuseppe e Eugenio Piaggesi per la UGL – SICUREZZA CIVILE.

Premesso

- che il precedente Contratto Integrativo Provinciale per i Dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata era scaduto il 31 dicembre 2005 e che ha continuato a produrre i propri effetti anche per il 2006 in considerazione del fatto che, durante le trattative per il rinnovo del C.C.N.L. di categoria siglato il 2 maggio 2006 e firmato nella stesura definitiva il 6 dicembre 2006, le Parti Sociali a livello nazionale si erano date l'un l'altra affidamento che la contrattazione collettiva di secondo livello non potesse essere affrontata prima del 1° gennaio 2007;

- che in data 19 luglio 2007 la Parti hanno sottoscritto un'ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Integrativo Provinciale regolarmente depositata presso gli Enti territorialmente competenti (Direzione Provinciale del Lavoro di Macerata, Inps di Macerata ed Inail di Macerata), il cui contenuto viene ripreso nel presente Accordo.

Tutto quanto sopra premesso, le Parti dichiarano di stipulare il presente Contratto Integrativo Provinciale di Lavoro per i dipendenti di tutti gli Istituti di Vigilanza Privata della Città di Macerata e Provincia in applicazione dell'art. 10 del vigente CCNL di settore.

Articolo 1 – Validità e Sfera di applicazione del contratto

Le Parti, come sopra identificate e rappresentate, durante il confronto, hanno affrontato gli argomenti di seguito riportati ed hanno deciso di stipulare il presente Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro integrativo del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, con particolare riferimento all'art. 10, da valere in tutto il territorio della città e della Provincia di Macerata tra gli Istituti di Vigilanza, in qualunque forma costituiti, ed il relativo personale dipendente.
Inoltre, le Parti hanno concordato che con il presente accordo trova piena e concreta attuazione quanto stabilito dal citato CCNL, la cui applicazione, per le materie ed i temi specificatamente nello stesso indicati, era cominciata fin dal 1° gennaio 2006.
Il presente contratto, per tutto il periodo della sua validità, deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile, tale da garantire condizioni di base uguali per tutti gli operatori. Pertanto sostituisce ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti Contratti Integrativi Provinciali, accordi speciali nazionali, usi e consuetudini locali, nessuna esclusa, se non specificatamente riportati negli articoli che seguono, in quanto

i miglioramenti economici e normativi qui pattuiti assorbono totalmente quelli precedentemente stabiliti.
Per quanto non previsto dal presente accordo valgono le disposizioni di legge vigenti in materia e quelle del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro di cui il C.I.P. e' diretta emanazione e parte integrante.

Articolo 2 – Relazioni Sindacali e Diritti di Informazione
Le Parti intendono perseguire una maggiore qualificazione delle relazioni sindacali, nel rispetto delle reciproche autonomie e responsabilità ed attuare e sviluppare, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 9 del vigente CCNL di settore, un sistema di informazioni globali riferite al settore e riguardanti in particolare:
- aspetti generali di ordine strutturale ed istituzionale;
- stato e prospettive di sviluppo del settore;
- influenza di fenomeni connessi all'evoluzione dei servizi sull'organizzazione del lavoro svolto e sugli eventuali riflessi occupazionali futuri;
- iniziative di aggiornamento e formazione delle professionalità, anche in relazione alla domanda del mercato dell'utenza;
- andamento dell'occupazione e sua struttura;
- problematiche relative all'organizzazione del lavoro;
- verifica applicazione dell'attuale C.I.P..

A tal fine, le Parti firmatarie del presente accordo concordano sull'opportunità di incontrarsi almeno semestralmente per l'esame e la discussione delle suddette materie e di altre eventuali.

Articolo 3 – Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione
E' costituita la Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione ai sensi della Legge 80/1998, secondo quanto pattuito nel verbale di accordo allegato firmato in data odierna, che sostituisce il precedente accordo del 6 ottobre 2000.

Articolo 4 – Commissione Paritetica Territoriale
Le Parti si impegnano a costituire ed ad attivare entro il 31 marzo 2008 la Commissione Paritetica Territoriale, così come definita dall'art. 3 del precedente C.I.P.

Articolo 5 – Ente Bilaterale
Le Parti, concordano sulla necessità di promuovere la costituzione dell'Ente Bilaterale Regionale.

Articolo 6 – Formazione e Qualificazione Professionale
Gli Istituti di Vigilanza e le OO.SS., per il tramite della Commissione Paritetica Territoriale, convengono sulla necessità di promuovere una adeguata politica professionale volta al miglioramento qualitativo del servizio di vigilanza, tramite la qualificazione e la riqualificazione del personale, allo scopo di individuare:
- nuove mansioni professionali non previste dalla classificazione del C.C.N.L.;
- percorsi professionali tali da valorizzare le esperienze e le conoscenze acquisite dai lavoratori, coerentemente con le esigenze organizzative e strutturali delle Aziende;
- progetti di formazione per il personale, anche con l'utilizzo di fondi interprofessionali.

A tal fine, le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il 31 marzo 2008.

Articolo 7 – Igiene e Sicurezza del Lavoro
Nel confermare il pieno rispetto della disciplina legislativa e contrattuale vigente, gli Istituti riconfermano il proprio impegno teso alla soluzione dei problemi relativi all'ambiente di lavoro ed alla tutela della salute dei lavoratori e si dichiarano disponibili ad intervenire tempestivamente qualora si evidenziassero necessità oggettive.
Gli Istituti firmatari si impegnano inoltre ad attuare per i lavoratori neo assunti momenti formativi finalizzati all'acquisizione delle conoscenze dei rischi specifici e generici dell'ambiente di lavoro.
Le OO.SS. dopo la firma del presente C.I.P. procederanno, ai sensi di legge, alle nomine del R.L.S. se non già presente e/o nominato in ogni singola Azienda.

Con riferimento alla legislazione vigente, in particolare all'art. 5 della legge 300/70, le Aziende potranno far controllare l'idoneità psicofisica del lavoratore da parte di Enti Pubblici ed Istituti di Diritto Pubblico Specializzati. Pertanto i dipendenti all'atto del rilascio, a proprie spese, e all'atto del rinnovo annuale del Decreto di Approvazione a Guardia Particolare Giurata e della licenza di porto di pistola, a spese dell'azienda, saranno sottoposti a visita medica presso le varie A.S.L. competenti per territorio, al fine di accertare l'idoneità psicofisica del lavoratore al maneggio delle armi ed allo svolgimento del servizio di guardia particolare giurata. (Legge n. 184 - Legge n. 180).
Del pari dovrà essere consentito ai lavoratori, che lo desiderassero, di sottoporsi, a proprie spese, a visita medica ed esami al fine di verificare lo stato della propria salute psicofisica.
Le richieste di permesso a tale scopo dovranno essere fatte con un congruo anticipo, al fine di evitare disservizi. Si utilizzeranno i permessi retribuiti come da art. 84 del vigente C.C.N.L..
Il lavoratore e' comunque tenuto a documentare mediante apposita dichiarazione la visita medica effettuata.

Articolo 8 – Organizzazione del lavoro e rotazione dei servizi

Al fine di evitare discriminazioni, compatibilmente con le esigenze e la natura dei servizi, anche in relazione all'insostituibilità del personale e tenuto conto pure delle capacità dei singoli lavoratori, le Aziende adotteranno il sistema della rotazione dei turni di servizio tra i lavoratori stessi.

Articolo 9 – Orario di lavoro

Sulla base di quanto previsto dagli accordi collettivi nazionali, per il personale tecnico operativo la distribuzione dell'orario settimanale di lavoro potrà avvenire secondo i seguenti sistemi:
a) come previsto dall'art.76 del C.C.N.L. vigente (5 + 1)
b) come previsto dall'art.77 del C.C.N.L. vigente (6 + 1 + 1)
Dopo un'attenta verifica su quale dei due sistemi adottare, le Parti, di comune accordo, confermano che per il personale del ruolo tecnico operativo l'orario di lavoro rimarrà' quello stabilito dall'art.76 del succitato C.C.N.L. e cioè' il sistema del 5+1 (cinque giorni di lavoro cui seguirà' un giorno di riposo); resta altresì' confermato che l'orario giornaliero contrattuale e' di n. 7 ore. Naturalmente, per la completa applicazione dell'art.76, verranno concessi n.7 giorni di permesso di conguaglio per ogni anno di servizio prestato, così come pure gli altri permessi di cui all'art.84 del C.C.N.L. e cioè' le cinque ex - festività' religiose e nazionali (Legge 5 marzo 1977, n. 54), la festa del Santo Patrono, sei giornate di permessi annuali retribuiti, più un'ulteriore giornata di permesso annuale, per un totale complessivo di 20 giornate. Le Aziende ribadiscono l'impegno di far godere, una volta al mese, una giornata di permesso abbinata al giorno di riposo, indipendentemente dai giorni della settimana, come già previsto nel precedente C.I.P.
L'orario di lavoro, così come qui stabilito, potrà essere modificato in tutta la Provincia dietro richiesta delle OO.SS. o delle R.S.A./R.S.U., ma solo dopo che in sede di Commissione Paritetica Provinciale si siano verificate le possibilità e le modalità tecniche di passare dal sistema 5+1 al sistema 6+1+1, tenendo conto che per nessuna delle Aziende tale passaggio comporti un aumento dei costi.
Sono fatte salve, in quanto condizioni migliorative e pertanto senza diritto a maggiorazioni di spostato riposo, le soluzioni già previste nel precedente C.I.P. che si riferiscono al riposo fatto cadere nelle giornate di sabato o di domenica, purché' venga salvaguardato il principio che i giorni di riposo in un anno siano n. 61 e nell'arco di ciascun mese n.5 (n.6 per un solo mese dell'anno).

Articolo 10 - Pausa

Fermo restando quanto previsto all'art. 74 del C.C.N.L. e considerato che i servizi di vigilanza possono essere di carattere continuativo e di carattere discontinuo e di attesa e custodia, le Parti concordano quanto segue:

- per i servizi discontinui (zona stradale) e di attesa e custodia (piantonamenti fissi, centrale operativa, trasporto valori, etc.) la g.p.g. potrà usufruire della pausa secondo modalità stabilite con la direzione dell'Istituto di appartenenza;
- per i servizi continuativi (piantonamenti anti-rapina senza pausa, etc,) la direzione di ogni singolo Istituto concorderà contrattualmente con l'utenza le modalità di fruizione della pausa sul posto di lavoro.

"Stante le particolari esigenze del settore e data la necessità di garantire la protezione di beni pubblici e privati affidati agli Istituti di Vigilanza, nel caso in cui durante la pausa svolta sul posto di lavoro si evidenzino particolari esigenze di servizio che richiedano comunque l'intervento della g.p.g. la pausa sarà interrotta e goduta in un momento successivo nel turno di servizio".

"Qualora per le esigenze di servizio sopra descritte non sia possibile il godimento della pausa durante il turno di servizio, in attuazione di quanto previsto dall'art. 17 comma 1 - 4 del D. Lgs. n. 66/2003, al lavoratore dovranno essere concessi riposi compensativi di pari durata, da godersi entro i trenta giorni successivi".

Pertanto, al fine di recare il minor disagio possibile all'utenza, nel caso in cui dovessero verificarsi le situazioni qui sopra descritte, la g.p.g. dovrà dare tempestiva comunicazione con qualsiasi mezzo dell'impossibilità di poter fruire della pausa, confermando tale comunicazione per iscritto su di apposito modulo allo scopo predisposto da ciascun Istituto.
Le modalità di fruizione della pausa verranno indicate negli ordini di servizio.

Articolo 11 - Straordinario e Banca delle ore

Le Parti concordano che le prestazioni di lavoro straordinario dovranno essere contenute e limitate alle effettive esigenze del settore ed alla necessità di garantire la protezione dei beni pubblici e privati affidati agli Istituti di Vigilanza. Ferma restando la facoltà dei datori di lavoro di richiedere prestazioni di lavoro straordinario, le stesse, sommate all'orario normale di lavoro, non potranno superare mai il limite stabilito dall'art. 81 lettera b) del C.C.N.L. vigente.

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 81 del C.C.N.L. sottoscritto il 2 maggio 2006 e ferma restando la volontarietà di tale prestazione da parte del lavoratore, le Parti concordano che con la decorrenza ed applicazione dello stesso C.C.N.L., confluiscano nel conto individuale di banca delle ore di ciascun lavoratore una ulteriore ora, così come previsto al seconda comma del citato art. 81, nel limite massimo di due ore per ogni giornata lavorativa.

Le Parti stabiliscono che, tenuto conto delle effettive esigenze del settore e della necessità di garantire la protezione dei beni pubblici e privati affidati agli Istituti di Vigilanza, la prestazione lavorativa non potrà superare il limite di dodici ore nell'arco di una stessa giornata.

Le Parti concordano che la prima ora dopo l'orario giornaliero normale sarà computata come straordinario e, qualora la prestazione straordinaria sia superiore ad un'ora, l'ultima o le ultime due ore di tale prestazione andranno a cumularsi nel monte individuale di banca delle ore.

Mensilmente gli Istituti di Vigilanza comunicheranno al lavoratore sul cedolino paga il numero delle ore accumulate in banca delle ore. Dette ore verranno recuperate secondo quanto stabilito dal citato art. 81 del C.C.N.L. ed il lavoratore stesso, su apposito modulo, indicherà la propria scelta in merito al suddetto recupero.

Articolo 12 - Riposo giornaliero e settimanale

Fermo restando quanto stabilito dagli art. 72 del C.C.N.L. vigente, al fine di consentire, compatibilmente con le esigenze aziendali, la rotazione tra servizi notturni e diurni e per far fronte a particolari esigenze improvvise ed imprevedibili, potranno essere concordati nel rispetto della volontarietà del lavoratore e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 del D. L.g.s. n. 66/2003, turni di riposo giornaliero non inferiori ad otto ore.

Per quanto concerne il riposo giornaliero di 11 ore, abbinato al riposo settimanale di 24 ore per complessive 35 ore, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 73 del C.C.N.L. vigente, ribadendo la volontarietà del lavoratore, il turno di riposo settimanale di 35 ore, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9 del D. L.g.s. n. 66/2003, non potrà essere inferiore a ventiquattro ore.

Per le modalità di recupero delle ore di riposo giornaliero non godute, verrà istituite un apposito "conto riposo", nel quale confluiranno le suddette ore che seguirà le stesse regole della "banca delle ore" prevista dal vigente CCNL di settore. Le ore di riposo che da apposita verifica congiunta non risultino recuperate entro 3 mesi dalla maturazione, verranno monetizzate a titolo di risarcimento danni con una maggiorazione pari al 40% della normale retribuzione giornaliera e/o oraria, di cui all'art. 105 del CCNL vigente.

Articolo 13 - Ferie e Permessi

In coerenza con quanto previsto dall'art. 85 del C.C.N.L. in vigore, le ferie, salvo diverso accordo tra Azienda e lavoratore, non potranno essere frazionate in non più di due turni.
I lavoratori dovranno comunicare su apposito modulo predisposto dalle Aziende il periodo di ferie di loro gradimento entro il 31 gennaio di ogni anno. Entro il successivo mese di marzo le Aziende predisporranno il piano ferie.
Dato che la maggior parte delle richieste di ferie è concentrata per il periodo che va dalle ultime due settimane di giugno alle prime due settimane di settembre di ogni anno, per tale periodo verrà attuata un'equa rotazione tra i lavoratori richiedenti.
Se, per effettive esigenze di servizio e per la necessità di garantire la protezione dei beni pubblici e privati affidati agli Istituti di Vigilanza, uno o più lavoratori non potessero godere delle ferie nel periodo programmato, gli stessi potranno usufruirne non appena cesserà il motivo ostativo.
Per quanto concerne i permessi di cui all'art. 84 del C.C.N.L. vigente, gli stessi verranno goduti compatibilmente con le esigenze di servizio. Di conseguenza l'eventuale godimento dovrà essere richiesto con congruo periodo di preavviso, di regola prima della redazione delle ordinanze di servizio.
Le Aziende daranno altrettanto tempestiva comunicazione d'accettazione o di diniego della richiesta.
Alla fine di ogni anno, eventuali permessi maturati e non fruiti verranno pagati ai sensi dell'ultimo comma del citato art. 84.
Per improvvise ed inderogabili esigenze del lavoratore, derivanti da comprovati motivi, particolari esigenze di permesso potranno essere soddisfatte anche con un preavviso di ventiquattro ore.
Qualora per effettive esigenze di servizio e per la necessità di garantire la protezione dei beni pubblici e privati affidati agli Istituti di Vigilanza i permessi concessi dovessero essere revocati, gli stessi dovranno essere recuperati ed al lavoratore verrà riconosciuto un risarcimento del danno nella misura del 25.0% della normale retribuzione giornaliera prevista dall'art. 105 del C.C.N.L.

Articolo 14 – Vestiario

Gli Istituti di Vigilanza provvederanno a dotare le Guardie particolari Giurate della divisa, così come approvata dalla Prefettura e dalle Autorità militari.
L'abbigliamento estivo verrà fornito entro il 1° giugno di ciascun anno, mentre l'abbigliamento invernale verrà fornito entro il 1° ottobre di ciascun anno.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti dichiarano che quanto dato dalle Aziende in termini di divisa, dovrà essere usato dai lavoratori esclusivamente durante il servizio e per motivi di servizio.
Eventuali abusi nell'utilizzo di tutta o parte della divisa verranno puniti ai sensi dell'art.102 del C.C.N.L..

Articolo 15 – Automezzi ed Equipaggiamento

Le Aziende forniranno anche gli automezzi e l'equipaggiamento (radio ricetrasmittenti, cercapersone, etc.) che dovranno essere usati esclusivamente per servizio o per motivi di servizio.
Per quanto concerne l'equipaggiamento, lo stesso verrà fornito sulla base di quanto stabilito nel Regolamento di Esecuzione dei Servizi emanato dal Questore della Provincia di Macerata.

Le parti ribadiscono, altresì, che l'arma trattandosi di strumento a tutela della Guardia P. Giurata, deve essere dalla stessa conservata e mantenuta con la massima cura e diligenza.
Pertanto, i lavoratori dovranno tenere la "diligenza del buon padre di famiglia" nell'uso e nella conservazione di quanto sopra affidato (automezzi, equipaggiamento, etc.).
Le eventuali spese di manutenzione ordinaria e/o straordinaria sono a carico dell'Azienda.
Le Aziende inoltre si impegnano a stipulare, a proprie spese, apposite polizze assicurative per la copertura di danni accidentali (KASCO). Tuttavia se i danni patiti sono imputabili, per negligenza, dolo, colpa grave, al lavoratore, questi rifonderà all'Azienda la quota di danno (franchigia) non coperta dalla polizza, nel rispetto di quanto qui di seguito riportato:
a) per danni che superano la franchigia dovrà essere rimborsato all'Azienda l'intero importo della franchigia stessa, secondo i calcoli fatti dalla Compagnia di Assicurazione;
b) per i danni che non superano l'importo minimo della franchigia verrà rimborsato l'intero danno. Il rimborso dei danni da parte dei lavoratori verrà rateizzato per quote non superiori al 20% dell'importo dovuto.
Quanto sopra sostituisce ed annulla eventuali accordi aziendali in atto.

Articolo 16 – Assicurazioni – Dichiarazione a verbale
Le Aziende si impegnano a stipulare con primarie Compagnie di Assicurazione un'apposita polizza collegata alla sospensione della patente per fatti occorsi durante le prestazioni lavorative. Tale polizza garantirà una diaria di € 6,00 giornaliere, per un massimo di 30 giorni, a copertura dei costi di trasporto che il lavoratore dovrà sostenere per il raggiungimento del posto di lavoro e per il ritorno a casa, posto di lavoro che comunque sarà situato nell'ambito del territorio indicato nella Licenza di Pubblica Sicurezza in capo all'Istituto. Il lavoratore dovrà continuare a svolgere il servizio che gli verrà assegnato e si renderà disponibile a ricoprire ruoli e/o funzioni in cui non sia indispensabile la guida di un automezzo.

Articolo 17 – Indennità Cassa e Maneggio Denaro
Ai sensi dell'art. 118 del C.C.N.L. attuale, ai lavoratori adibiti ad operazioni di cassa o alla riscossione delle quote di canone alla vigilanza verrà corrisposto il 4% (quattro per cento) del fatturato al netto di IVA.
I lavoratori saranno responsabili di eventuali ammanchi.

Articolo 18 - Premio di Risultato
A partire dall'anno 2007 viene istituito un premio retributivo variabile denominato "Premio di Risultato" collegato all'indicatore obbiettivo aziendale di "assiduità" ed articolato come segue.
Verrà riconosciuto al personale in forza una quota di premio di importo variabile, secondo la seguente tabella e alle seguenti condizioni.
Il premio verrà erogato in relazione al numero di assenze secondo i livelli semestrali qui di seguito indicati:

per 0 giorni di assenza a semestre	€. 175,00
fina a 2 giorni di assenza a semestre	€. 140,00
fino a 4 giorni di assenza a semestre	€. 105,00
fino a 5 giorni di assenza a semestre	€. 70,00

Per il calcolo del premio sono equiparati ai giorni di effettiva presenza al lavoro:
- i riposi
- le ferie
- i permessi retribuiti annuali
- i permessi sindacali
- il congedo matrimoniale
- i ricoveri ospedalieri, in reparto, superiori a trenta giorni, conseguenti a malattie e/o infortuni

- le assenze per infortuni conseguenti ad azioni delittuose, colpose e/o dolose di terzi verificatesi in servizio.

Dall'anno 2009, il "Premio di Risultato" per coloro che semestralmente non saranno mai assenti verrà ulteriormente elevato a €. 200,00, mentre per coloro che saranno assenti fino a 2 giorni a semestre, verrà ulteriormente elevato a € 150,00.

Il "Premio di Risultato" spetterà a tutti i dipendenti non in prova in forza a tempo indeterminato, determinato ed interinale a condizione che gli stessi siano in forza nei mesi di normale erogazione del premio stesso.
Il premio verrà riconosciuto in ragione di tanti dodicesimi per i mesi interi di rapporto di lavoro nel semestre di riferimento, considerando a tale riguardo la frazione del mese superiore a 15 giorni come mese intero.
Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale tale premio verrà corrisposto in misura proporzionale alla prestazione effettiva di lavoro.
L'importo del premio, qualora maturato, verrà corrisposto semestralmente, con il periodo di paga del mese di luglio e del mese di gennaio di ogni anno.
Il presente "Premio di Risultato" sostituisce ed assorbe tutti i premi contrattati nei precedenti C.I.P..
Gli importi di cui al presente articolo sono stati determinati comprendendovi i riflessi sugli istituti indiretti e differiti contrattuali e legali e, ai sensi dell'art. 1 della L. 297/82, non sono utili per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

Le Parti dichiarano che il Premio come sopra definito, negli importi complessivi e per gli anni indicati, avendo le caratteristiche previste dal Protocollo Interconfederale del 23/07/1993 ed essendo stato stipulato in conformità all'art. 10 , lettera l) del vigente CCNL di settore, ha i requisiti necessari per usufruire dei benefici, in particolare contributivo-previdenziali, stabiliti dalla legge n. 153/97.

Articolo 19 - Buono pasto

L'importo giornaliero del buono pasto spettante esclusivamente per ogni giorno di effettiva presenza al lavoro, verrà aumentato secondo le seguenti scadenze:

- da luglio 2007	€. 2,50
- da gennaio 2008	€. 3,00
- da gennaio 2009	€. 3,50

Articolo 20 - Missione e trasferta

Gli Istituti di Vigilanza confermano il proprio impegno a rispettare quanto previsto dagli artt. 99 e 100 del C.C.N.L. vigente. Pertanto ribadiscono che l'ambito di svolgimento della normale attività lavorativa è costituito dall'intero territorio della Provincia di Macerata o, quanto meno, dal territorio dei Comuni indicati nella Licenza di Pubblica Sicurezza rilasciata all'Istituto da cui il lavoratore dipende.
In conseguenza di ciò, confermano l'impegno, "*compatibilmente con le particolari esigenze che caratterizzano il settore*", di impiegare "*il personale in località prossime ai luoghi di abituale dimora*".
Pertanto, "*per il percorso di andata e ritorno dalla propria abitazione alla sede o comando dell'Istituto o alle località di lavoro, previste all'atto dell'assunzione o successivamente assegnate, non competono ai lavoratori particolari compensi o indennità. Tale norma si applica anche nel caso di eventuali successivi cambi di abitazione*".
Tenuto conto di quanto sopra ed in coerenza con l'art. 100 del C.C.N.L. "*il lavoratore può essere inviato in servizio in luoghi diversi dalle normali località di lavoro*" , ma sempre "*per giustificate e verificabili necessità di carattere transitorio e di breve durata*".
In questo caso, tenuto conto delle diverse realtà organizzative ed operative degli Istituti attivi in Provincia di Macerata, ogni problematica specifica verrà analizzata e risolta in sede aziendale e, qualora ne venga di comune accordo riconosciuto il diritto sulla base delle aree operative esistenti, al lavoratore competerà un rimborso chilometrico pari alla tariffa A.C.I. relativa all'automezzo d'uso comune nell'Istituto, per il percorso tra il punto di ritrovo, concordemente stabilito, e quello della nuova località di assegnazione.

Gli Istituti di Vigilanza s'impegnano a definire in sede aziendale le aree operative di rispettiva competenza, attivando un confronto con le OO.SS.
In casi eccezionali, per indisponibilità dei mezzi aziendali o per guasti e rotture gli Istituti di Vigilanza corrisponderanno al lavoratore per l'uso del proprio mezzo privato un rimborso chilometrico pari alla tariffa A.C.I. relativa all'automezzo d'uso comune nell'Istituto.

Articolo 21 - Indennità di anti-taccheggio
Alle g.p.g. impegnate nei servizi di controllo anti-taccheggio, mediante sistemi di video-sorveglianza centralizzata, viene confermata l'indennità giornaliera, il cui importo attualmente pari a €. 4,08, verrà aggiornato con la stessa percentuale d'aumento riconosciuta nel C.C.N.L. per le indennità di presenza (22.0%) in due tranches di pari importo con le seguenti scadenze:

- dal 1° ottobre 2007 €. 4,53
- dal 1° ottobre 2008 €. 5,03

La suddetta indennità verrà corrisposta per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro e non è cumulabile con altre analoghe indennità giornaliera e non è utile ai fini del calcolo di alcun istituto contrattuale.

Articolo 22 – Indennità speciali
Si confermano gli importi delle indennità e le relative modalità di erogazione concordate nell'art. 21 del precedente C.I.P., ai quali verranno applicati gli adeguamenti previsti CCNL.

Articolo 23 - Manutenzione e lavaggio divisa
L'indennità di manutenzione e lavaggio divisa, al pari di tutte le indennità di presenza previste dal C.C.N.L. sarà aggiornata nella misura del 22.0% secondo le seguenti scadenze:
- dal 1° gennaio 2008 €. 0,20

La suddetta indennità verrà corrisposta per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro e non è utile ai fini del calcolo di alcun istituto contrattuale.

Articolo 24 – Dichiarazioni
Le Parti si danno atto che, con il presente accordo, è stato definito quanto previsto dall'art. 10 del CCNL vigente.

Articolo 25 – Decorrenza e Durata
Il Presente Contratto Integrativo Provinciale avrà decorrenza dal 1° gennaio 2007 ed avrà validità sino al 31 dicembre 2009.

Articolo 26 – Deposito
Copia del presente accordo Integrativo verrà depositata presso la Direzione Provinciale del Lavoro, Inps ed Inail di Macerata, entro 30 giorni dalla data della sua sottoscrizione ai sensi e per gli effetti dell'art. 2 del D.L. n. 67/1997 convertito nella Legge n. 153/1997.

Letto, confermato e sottoscritto.

FITIST SECURITY S.r.l. SECURCONTROL S.r.l. SICURGLOBAL VIGILANZA S.r.l.

ASSI.V.

FILCAMS – CGIL FISASCAT – CISL UILTUCS – UIL UGL – SICUREZZA CIVILE

RSA AZIENDALI

FILCAMS – CGIL FISASCAT – CISL UILTUCS – UIL UGL – SICUREZZA CIVILE