CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PROVINCIALE PER I DIPENDENTI DI ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA PROVINCIA DI FORLI' - CESENA

Il giorno 13 maggio 2005, a Forlì presso la sede della D.P.L. di Forlì-Cesena alla presenza del dott. Danilo Dalmonte Direttore del predetto Ufficio e della dr.ssa Marisa Fabbri – Responsabile U.O. Relazioni Sindacali e Conflitti di lavoro

tra

le Associazioni Datoriali:

- ANIVP rappresentata dalla Dott.ssa Margherita Dolci
- CONFCOMMERCIO DI CESENA rappresentata dal Sig. Stefano Guidi

gli Istituti di Vigilanza Privata:

- "Istituto Provinciale di vigilanza privata srl" nella Persona del Rag. Giorgio Burnacci
- Istituto "IL RUBICONE" srl nella Persona del Dott. Arturo Menghi Sartorio
- "R.T.S.srl" rappresentata dal dr. Arturo Menghi Sartorio

e le Organizzazioni Sindacali:

- FILCAMS CGIL rappresentata da Carla Ruscelli e Paolo Montaiti

- FISASCAT CISL rappresentata da Davide Guarini e Gianluca Bagnolini

- UILTuCS UIL rappresentata da Maurizio Casadei e Maurizio Milandri;

unitamente alle Rappresentanze Aziendali dei Lavoratori composte dai Sigg.:

Alpi Maurizio – Mattatelli Giuseppe – Macori Piero – Pitrolo Nunzio Maurizio.

si è stipulato

in applicazione di quanto previsto dal CCNL di Settore, il presente Contratto Integrativo Provinciale per i Dipendenti dagli Istituti di Vigilanza Privata,

Premessa

Le Segreterie Sindacali FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, del territorio di Forlì-Cesena, nello spirito dello sviluppo del settore della Vigilanza Privata, attraverso il rispetto del CCNL e del Protocollo d'intesa del Luglio 93, sono per ricercare il sostegno del settore e i relativi sviluppi occupazionali, attraverso un modello partecipativo, finalizzato alla realizzazione di condizioni di sempre maggiore efficienza e competitività, salvaguardando il miglioramento delle condizioni di lavoro.
Attraverso lo strumento del contratto integrativo di 2° livello, da valersi per tutti gli Istituti di Vigilanza,operanti nella provincia di Forlì – Cesena, le parti intendono creare i presupposti per una

sempre maggior conoscenza degli obbiettivi che le direzioni aziendali, con il contributo delle OO.SS., intendono portare avanti per consolidare e sviluppare il settore nel nostro territorio.

ART.1
VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE

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

Il presente Contratto Integrativo Provinciale è considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile,che innova quanto precedentemente concordato a livello aziendale e/o provinciale, fermo restando le condizioni di miglior favore previste e non modificate, contenute nei precedenti contratti integrativi provinciali.

ART.2
DIRITTI DI INFORMAZIONE

In ottemperanza a quanto previsto dal C.C.N.L le singole aziende forniranno, annualmente, di norma entro il primo trimestre di ogni anno, alle OO.SS territoriali di competenza, informazioni in ordine a quanto nel medesimo articolo previsto, e su richiesta delle stesse, informazioni riguardanti i seguenti punti:

1. a) aspetti generali di ordine strutturale ed istituzionale;
   b) prospettive di sviluppo anche in relazione alla istituzione di nuovi tipi di servizi a seguito di modificazioni tecnologiche ed alle eventuali implicazioni professionali;
   c) andamento occupazionale generale e articolato per settore di attività (zona, banche, tele-allarmi, ecc.);
2. saranno oggetto di esame congiunto tutti gli aspetti inerenti modifiche del vigente assetto legislativo, particolarmente in ordine all'evoluzione del settore, al fine di una maggiore efficienza e funzionalità del servizio ed alla elevazione morale e professionale dei lavoratori di cui all'art. 3 del CCNL lettere a),b),c), ed eventuali processi di trasformazione, in atto localmente per i riflessi sui livelli occupazionali.

ART.3
FORMAZIONE PROFESSIONALE

Si conferma in quanto ancora compatibile con le vigenti disposizioni in materia l'art. 2 del C.I.P. 24-04-1998 che si allega integralmente.

ART.4
GARANZIE OCCUPAZIONALI

Nei casi in cui cessazioni di servizi e subentro di altri Istituti negli stessi comportino riflessi e risvolti sui livelli occupazionali, l'Istituto uscente, con la massima tempestività possibile e

comunque prima dell'evento, ne darà formale notizia alle OO.SS competenti per territorio e firmatarie del presente Contratto Integrativo Provinciale, fornendo contestualmente tutte le informazioni utili in relazione ai turni, ai nastri orari ed agli organici.
In caso di subentro di un Istituto in un nuovo servizio, che per entità comporti riflessi sui livelli occupazionali, ove una delle parti (OO.SS. o Istituto subentrante) ne ravvisasse la necessità saranno effettuati incontri fra le stesse di verifica preventivi all'evento considerato, circa le condizioni inerenti l'organizzazione del lavoro ed i livelli occupazionali.
Ove, per comprovate ed oggettive difficoltà, non fosse possibile effettuare preventivamente gli incontri di cui ai punti precedenti, gli stessi saranno comunque effettuati al più presto. 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.
Nel corso di tali incontri sarà verificata l'eventuale necessità di mobilità territoriale, allo scopo di definire congiuntamente adeguate soluzioni onde garantire i livelli occupazionali secondo i criteri da concordare tra le parti.

ART.5
SERVIZI

Si conferma, in quanto ancora compatibile, il contenuto dell'art. 3 del C.I.P. 24.04.1998 che si allega integralmente.

ART.6
ORARIO DI LAVORO

Rispetto a nuove esigenze dell'utenza, le parti si incontreranno in tempi utili per definire orari e turni, in modo da conciliare le stesse con quanto previsto dal CCNL e da eventuali deroghe già presenti all'interno dei singoli Istituti.
Per quanto concerne lo straordinario il disposto contrattuale viene ad essere così integrato:
"per i dipendenti le prestazioni straordinarie sono facoltative e dovranno essere richieste al lavoratore in tempo obiettivamente utile"
Le prestazioni straordinarie non potranno comunque essere considerate quale normale orario di lavoro e pertanto i servizi degli Istituti dovranno essere rapportati all'organico. Lo straordinario che assumesse carattere di continuità, dovrà essere comunicato e concordato con i delegati sindacali aziendali.
Per i casi che assumessero carattere di eccezionalità contingente vale quanto previsto dal CCNL.
Le aziende si impegnano a mettere a disposizione dei delegati sindacali aziendali i documenti relativi alle prestazioni straordinarie effettuate.
Gli orari di lavoro nei singoli Istituti saranno i seguenti:
7 ore di lavoro giornaliere con sistema 5+1 come previsto dal vigente CCNL.
Si confermano comunque le diverse articolazioni di orario già in atto nei singoli Istituti.

ART. 7
TRASFERTE

Gli Istituti provvederanno, in accordo con le R.S.U., a redigere le tabelle delle distanze tra i comuni compresi nelle rispettive licenze prefettizie.
Gli Istituti, compatibilmente con le particolari esigenze che caratterizzano il settore, impiegheranno il personale in località prossime alle abituali dimore, armonizzando fra loro le esigenze dei lavoratori a parità di condizione.

Qualora il lavoratore venga inviato temporaneamente in servizio (con ordine di servizio) in una località diversa da quella indicata nella lettera di assunzione o che non sia favorito da un avvicinamento alla sua abituale dimora (che il dipendente dovrà comunicare al momento dell'assunzione e successivamente in caso di variazione), ha diritto, purchè la tabella indichi tra le due località una distanza di almeno 10 Km, calcolata dal parco auto dell'istituto al luogo di effettuazione del servizio, all'indennità chilometrica prevista dal C.I.P. 8-11-89 (tariffa A.C.I.) riferita ad una percorrenza di chilometri 20.000 all'anno per una cilindrata pari a 1.300 cc. Fiat Punto per il numero di Km indicati nell'apposita tabella. Fino a quando non saranno redatte le nuove tabelle resterà in vigore il meccanismo vigente presso ogni singolo Istituto.
Si precisa che per sede assegnata con atto scritto, qualora ciò non fosse stato fatto, si intenderà l'abituale località di lavoro.

ART.8
TESTIMONIANZE

Ai lavoratori chiamati a testimoniare davanti all'autorità giudiziaria per fatti inerenti al servizio, gli Istituti concederanno permessi retribuiti, se la testimonianza è prevista in orario di lavoro, o il pagamento delle ore ordinarie relative all'espletamento dell'obbligo richiesto, utilizzando la tariffa dell'orario di normale di lavoro cui al vigente CCNL.
Se la testimonianza avrà luogo nella mattinata successiva ad un turno di lavoro notturno tenendo occupato il lavoratore per più di 3 ore (documentabili) questi avrà diritto, al posto delle ore retribuite, ad una giornata di permesso retribuito aggiuntivo.

ART.9
INDENNITA' DI MENSA

L'indennità di mensa, in precedenza erogata nella misura di € 1,29, per ogni giornata di effettiva presenza, viene elevata a €uro 2,00 dal 1-1-05 e € 2,40 dal 1-1-2006 e corrisposta a tutti i lavoratori in forza.
Si conferma che tale indennità sarà computabile solo ed esclusivamente ai fini del calcolo del T.F.R

ART.10
INDENNITA' VESTIARIO

Per gli Istituti che non forniscono la divisa completa di calzature, dal 2005 l'indennità vestiario verrà elevata a euro 200 (duecento) e sarà erogata in forma di due buoni per l'acquisto di calzature estive ed invernali, rispettivamente nei mesi di aprile ed ottobre, dell'importo di euro 100 cadauno, da spendere in un negozio individuato su indicazione delle OO.SS. R.S.U/R.S.A. Tali calzature dovranno essere di colore nero e di modello sobrio, consono all'uso della divisa.
Ad ogni dipendente del ruolo tecnico operativo la dotazione iniziale di camice estive sarà aumentata progressivamente,ogni anno, di una camicia, fino a un massimo di cinque camice per lavoratore.
In caso di cambiamento nella divisa per i dipendenti già assunti sarà mantenuto il numero di camice già raggiunto.
Verrà messo in dotazione anche un berretto estivo in tessuto più leggero.

ART.11
SALARIO VARIABILE

Premesso che in precedenti incontri sono stati acquisiti e valutati elementi conoscitivi finalizzati agli obiettivi della contrattazione di 2° livello, in coerenza con gli indirizzi del Protocollo 23/7/93 e

del punto K dell'art. 10 del vigente CCNL di settore, con particolare riferimento alle condizioni produttive, le parti convengono di istituire un premio annuale lordo, totalmente variabile, correlato ai risultati conseguiti dagli Istituti di Vigilanza e subordinato ad indici attribuibili al personale come di seguito specificati.
Il suddetto salario variabile verrà erogato ai dipendenti in forza al 1° di marzo dell'anno di corresponsione e sarà rapportato ai mesi lavorati nell'anno di riferimento.
L'erogazione del premio avverrà con la retribuzione afferente al mese di maggio e non sarà considerato utile per il calcolo di alcun altro istituto contrattuale, ivi compreso il T.F.R..

1° PARAMETRO PREMIO PRESENZA

Le parti concordano sulla erogazione di un Premio legato al miglioramento del tasso medio di assenza malattia dell'anno di riferimento rispetto al tasso medio del triennio mobile precedente.
In caso di incremento nell'anno di riferimento della percentuale di assenze per malattia rispetto al triennio precedente nessun Premio sarà erogato a tale titolo.
In caso di uguaglianza o decremento del tasso determinato con l'equazione di seguito indicata:

TASSI DI ASSENTEISMO PER MALATTIA	=	a) n. gg. di calendario di malattia
		b) n. gg. globali di calendario di tutto l'organico aziendale

- in cui a) è dato dalla sommatoria dei gg. di malattia, desunti dalle certificazioni mediche, effettuati da tutti i dipendenti dal 1/01 al 31/12 di ogni anno;
- in cui b) è dato dalla sommatoria delle giornate di calendario del personale in forza all'Istituto dal 1/01 al 31/12 di ogni anno (es. per un lavoratore in forza tutto l'anno si computano 365 gg. per un lavoratore assunto 1/2 e dimessosi il 31/07 si computano 181 gg.)

Il premio spettante ad ogni singolo dipendente sarà di € 259,00 (duecentocinquantanove/00) a fronte di 365 gg. di assunzione presso l'Istituto, per cui in caso di assunzione nel corso dell'anno il Premio del lavoratore assunto sarà rapportato ai 365mi computati dall'assunzione al 31/12.
Inoltre, a livello individuale, il valore annuo di € 259,00 (o il minor valore per gli assunti in corso d'anno) sarà aumentato di € 2,00 (due/00) per ogni giornata di effettiva prestazione lavorativa aggiuntiva alle 259 giornate o decurtato di € 2,00 (due/00) per ogni giornata di minor prestazione lavorativa rispetto alle 259 giornate. Naturalmente per i lavoratori assunti in corso d'anno il valore di € 2,00 sarà aggiunto o detratto dai giorni corrispondenti al risultato della proporzione: gg.259 x gg. di calendario dall'assunzione al 31/12 / diviso 365.

2° PARAMETRO MIGLIORAMENTO DELL'INDICE DEL M.O.L.

Migliore e peggiore valore di M.O.L.(differenza valori e costi della produzione A meno B) conseguito nel triennio precedente a quello dell'anno di riferimento per l'erogazione, comunicato da ogni Istituto alle OOSS entro il mese di Aprile di ogni anno

Mantenimento del risultato tra il migliore ed il peggiore del triennio precedente	€ 147,50
Miglioramento del miglior risultato fino al +5%	€ 177,00
Miglioramento del miglior risultato oltre a +5%	€ 236,00
Peggioramento del peggior risultato fino al -5%	€ 88,50
Peggioramento del peggior risultato oltre a -5%	€ zero

Ai lavoratori assunti in corso d'anno, il valore del Premio maturato in ogni singolo Istituto sarà rapportato ai 365mi computati dall'assunzione al 31/12.

ART.12
ANTICIPAZIONI TFR

Ad integrazione di quanto previsto dall'allegato del vigente C.C.N.L., si aggiungono tra i casi di concessione di anticipazione del TFR anche il matrimonio, la ristrutturazione e/o manutenzione straordinaria dell'abitazione di proprietà del lavoratore e acquisto dell'auto.
L'anzianità minima necessaria per l'erogazione dell'anticipazione sarà ridotta a cinque anni.

ART.13

Gli Istituti s'impegneranno a consegnare copia del C.I.P vigente a tutto il personale in forza alla data di stipula del presente e successivamente al momento dell'assunzione ad ogni lavoratore.

ART.14

Restano in atto gli accordi, le disposizioni, condizioni e usi di miglior favore presenti nei singoli Istituti .

ART.15

Qualora un istituto presenti un risultato d'esercizio negativo le parti si incontreranno aziendalmente per valutare le modalità d'erogazione

ART.16
DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto decorre dall'1/1/2005 al 31/12/2006 e in caso di disdetta continuerà ad avere valore finché non sarà rinnovato.

Letto approvato sottoscritto.

CONFCOMMERCIO

P /L'Istituto "Il Rubicone srl"

A.N.I.V.P.

P/ "L' Istituto Provinciale di Vigilanza Privata srl"

OO.SS.

Gianluca Bagnolini

R.T.S. srl

R.S.U.

Direzione Provinciale del lavoro
Forlì – Cesena

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO
FORLI' - CESENA