MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO
SONDRIO

Via Mazzini, 4 -23100 SO - Tel 0342 214161 Fax 0342 214160 - e-mail : dpl-sondrio@lavoro.gov.it

SERVIZIO POLITICHE DEL LAVORO
Relazioni sindacali – Conflitti di lavoro

VERBALE DI RIUNIONE

Il giorno 24 gennaio 2008, alle ore 11,00 presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Sondrio, sita in Via Mazzini, 4, alla presenza del responsabile Servizio Politiche del Lavoro Mariarosa Gianesini e del responsabile U.O. Conflitti di lavoro e Relazioni Sindacali Marilena Beltrama si sono riuniti i signori:

per la Società FIDELITAS Spa: Dott. Franco Marelli - Amm.re delegato Fidelitas Spa;
Per la Filcams-C.G.I.L.: Vittorio Boscacci;
Per la Fisascat-C.I.S.L.: Danilo Manini;
Per la Uiltucs-U.I.L.: Antonia Piani;
per le RSU Aziendali della Società Istituto di Vigilanza di Sondrio e Provincia Srl : Sig. Pennati Walter e Trutalli Carlo;

Oggetto della riunione:
sottoscrizione del Contratto Integrativo Provinciale degli Istituti di Vigilanza della Provincia di Sondrio rinnovato il 18 dicembre 2007.

In premessa le Parti prendono atto che nel verbale di riunione del 18 dicembre 2007 ed in calce all' accordo sottoscritto in pari data la Società Fidelitas Spa è stata erroneamente indicata come Fidelitas Sondrio Srl.

Pertanto, in data odierna, la Società FIDELITAS Spa sottoscrive il Contratto Integrativo Provinciale per i Dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata operanti in Provincia di Sondrio , firmato dalle OO.SS. e dagli altri Istituti di vigilanza operanti sul territorio della provincia di Sondrio in data 18 dicembre 2007.

Letto, confermato e sottoscritto.

FIDELITAS SPA_____

FILCAMS-CGIL_____

FISASCAT-CISL_____

UILTUCS-UIL_____

RSU Istituto di Vigilanza di Sondrio e Provincia Srl _____

La Direzione Provinciale del Lavoro

Mariarosa Gianesini

Marilena Beltrama

MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO
SONDRIO
Via Mazzini, 4 -23100 SO - Tel 0342 214161 Fax 0342 214160 - e-mail : dpl-sondrio@lavoro.gov.it

SERVIZIO POLITICHE DEL LAVORO
Relazioni sindacali – Conflitti di lavoro

VERBALE DI RIUNIONE

Il giorno 18 dicembre 2007, alle ore 15,00 presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Sondrio, sita in Via Mazzini, 4, alla presenza del responsabile Servizio Politiche del Lavoro Mariarosa Gianesini e del responsabile U.O. Conflitti di lavoro e Relazioni Sindacali Marilena Beltrama si sono riuniti i signori:

per la Società ISTITUTO DI VIGILANZA DI SONDRIO E PROVINCIA SRL: Antonio Staino – titolare;
per la Società SONDRIO SECURITY : Dott. Giuseppe Lazzara
Società FIDELITAS SONDRIO SRL: assente;
Per la Filcams-C.G.I.L.: Vittorio Boscacci;
Per la Fisascat-C.I.S.L.: Danilo Manini;
Per la Uiltucs-U.I.L.: Antonia Piani;
per le RSU Aziendali dell'Istituto di Vigilanza di Sondrio e Provincia Srl: Pennati Valter, Trutalli Carlo;

Assistono alla riunione il Sig. ra Egle Orsatti dell'Istituto di Vigilanza di Sondrio e Provincia Srl e
Sig. Esposito Natale della Società Sondrio Security Srl.

Oggetto della riunione:
rinnovo del Contratto Integrativo Provinciale degli Istituti di Vigilanza della Provincia di Sondrio.

Nelle giornate del 25 ottobre 2007, 21 novembre 2007 sono stati ampiamente discussi i vari istituti contrattuali nell'ottica del rinnovo del Contratto Integrativo Provinciale e formulate varie ipotesi di accordo.

In data odierna è stato raggiunto l'accordo definitivo e viene quindi sottoscritto il Contratto Integrativo Provinciale per i Dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata operanti in Provincia di Sondrio , con decorrenza 1 gennaio 2008 / 31 dicembre 2009, parte integrante del presente verbale.

Letto, confermato e sottoscritto.

ISTITUTO DI VIGILANZA DI SONDRIO
E PROVINCIA SRL _____

SONDRIO SECURITY SRL _____

FIDELITAS SONDRIO SRL ASSENTE

FILCAMS-CGIL _____

FISASCAT-CISL _____

UILTUCS-UIL _____

RSU ISTITUTO DI VIGILANZA DI SONDRIO
E PROVINCIA SRL _____

RSU FIDELITAS SONDRIO SRL ASSENTI

La Direzione Provinciale del Lavoro

Mariarosa Gianesini

Marilena Beltrama

CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE PER I DIPENDENTI DEGLI ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA OPERANTI IN PROVINCIA DI SONDRIO

Oggi 18 dicembre 2007

TRA

L'Istituto di Vigilanza della Provincia di Sondrio S.r.l. rappresentata dal Dott. Antonio Staino;
La Fidelitas filiale di Sondrio SPA : assente.
L'Istituto di Vigilanza privata Sondrio SECURITY S.r.l, rappresentata dal Sig. Giuseppe Lazzara

E

la FILCAMS - CGIL, rappresentata dal Sig. Vittorio BOSCACCI
la FISASCAT - CISL, rappresentata dal Sig. Danilo MANINI
la UILTuCS - UIL, rappresentata dal Sig. Antonia PIANI

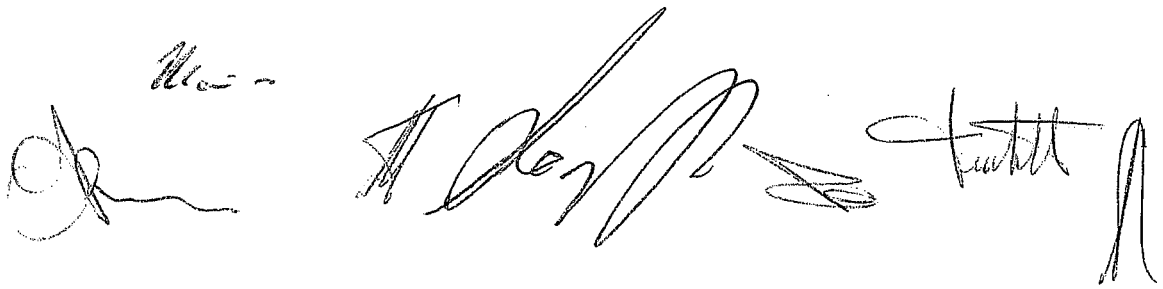
le R.S.U. Aziendali dell'istituto di Vigilanza della Provincia di Sondrio, nelle persone dei Sig.ri Trutalli Carlo e Pennati Walter;

VISTI

Il contratto collettivo Nazionale di Lavoro vigente con particolare riferimento agli art. 9 e 10 e la piattaforma presentata dalle OO.SS. come sopra indicate;

RILEVATO

- che le parti come sopra individuate dichiarano di voler dare applicazione agli art. 9 -10 del C.C.N.L. vigente;



SI E' STIPULATO

il presente Contratto Integrativo Provinciale da valere per i dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata, in qualunque forma costituiti, operanti in Sondrio e Provincia.

PREMESSA

Le parti, nel definire il presente accordo, intendono perseguire una maggiore qualificazione delle relazioni sindacali ai vari livelli, mediante un confronto atto a far fronte alle esigenze di una domanda di servizio sempre più qualificata e di una offerta competitiva in termini di costi. Le parti, inoltre, ribadiscono il proprio impegno a promuovere iniziative idonee a garantire un'ulteriore crescita dei livelli qualitativi dei servizi prestati dagli Istituti di Vigilanza nell'ambito di una equilibrata prospettiva di sviluppo che tenda a salvaguardare ed incrementare, ove possibile, i livelli occupazionali e professionali esistenti nonché le esigenze di sicurezza delle Guardie Particolari Giurate addette ai servizi.

VALIDITA' E SFERA D'APPLICAZIONE

Articolo 1

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

Articolo 2

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

RELAZIONI SINDACALI DIRITTI DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE ENTE BILATERALE NAZIONALE E REGIONALE COMMISSIONE PARITETICA TERRITORIALE

Articolo 3

Le parti, con riferimento a quanto in premessa indicato, al fine di dare attuazione anche all'art. 6 del CCNL di categoria, e dal verbale di accordo siglato in data 10 Novembre 2006 a Milano in materia di Enti Bilaterali, in attesa della loro costituzione sulla definizione di programmi e moduli formativi anche a livello territoriale, individuano nella Commissione Paritetica Territoriale, l'ente preposto alla definizione di programmi e moduli formativi specifici del territorio.

La Commissione è composta da 3 componenti effettivi e da tre componenti supplenti designati dalle OO.SS e da 3 componenti effettivi e 3 componenti supplenti in rappresentanza degli Istituti di Vigilanza e dalle associazioni di categoria. Le designazioni dei componenti perverranno alla Direzione Provinciale del Lavoro entro 30 giorni dalla data di stipulazione del presente Contratto Integrativo Provinciale; la Commissione avrà anche lo scopo di esaminare le questioni relative:

a) alla vigilanza circa la corretta applicazione del Contratto Collettivo Nazionale ivi compresi quelli locali, nonché di quanto disposto dalla competente autorità sul territorio;

b) all'analisi dei rischi di eventuali condizioni di sicurezza anche alla luce di quanto disposto dalla Legge 626/94 e successive modifiche ed integrazioni, ivi comprese le esercitazioni di tiro a segno;

c) ai rapporti Istituzionali: con particolare riferimento alle problematiche del settore e alle norma d'esecuzione dei servizi nonché degli standard qualitativi;

d) all'equipaggiamento, armamento e apparati di comunicazione, con verifica annuale dello stato di conformità;

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

f) alla verifica e monitoraggio di quanto previsto agli articoli relativi ai cambi di appalto, alla sospensione della patente e ai danni agli automezzi;

g) attivazione e sottoscrizione della previdenza integrativa di settore e assistenza sanitaria integrativa, come prevista dal CCNL;

h) alla verifica dei percorsi formativi attuati a livello di singolo istituto e alla relativa attestazione di conformità.

l) al recepimento ed archiviazione degli accordi territoriali in vigore e agli eventuali futuri contratti aventi la stessa natura.

Gli incontri informativi si terranno, di norma, ogni quattro mesi su richiesta di una delle parti. L'incontro dovrà avvenire non oltre 15 giorni dalla richiesta in una sede concordata tra le parti. Le decisioni della Commissione, aventi carattere interpretativo, espresse all'unanimità, saranno vincolanti per le parti e produrranno gli stessi effetti del Contratto Integrativo Provinciale.
Nel caso non si addivenisse a decisioni unanime, dovrà essere richiesto l'intervento della commissione paritetica nazionale prima di intraprendere qualsiasi ulteriore iniziativa.

NORME A TUTELA DELLE GUARDIE PARTICOLARI GIURATE

Premesso che il settore è anche caratterizzato da servizi assegnati tramite gare di appalto con conseguenti cambi di gestione, constatato che in Provincia di Sondrio sono presenti, ad oggi, più Istituti di Vigilanza, si conviene che la tutela dei posti di lavoro avvenga con le seguenti modalità.

a) APPALTO CON MANTENIMENTO DELLE CONDIZIONI PRECEDENTI

Nel caso di appalto senza mutamento delle condizioni organizzative preesistenti le parti si incontreranno presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Sondrio, per verificare la reale consistenza dell'esubero occupazionale e la modalità di svolgimento dei servizi.
Nel corso di tali incontri a parità di modalità e prestazioni, l'istituto di vigilanza subentrante, garantirà l'assunzione delle GPG interessate senza periodo di prova.

b) APPALTO CON MODIFICA DELLE CONDIZIONI PRECEDENTI

Nel caso di cambio d'appalto con modifica delle condizioni organizzative precedenti, l'azienda uscente, con la massima tempestività possibile, e comunque, prima dell'evento, darà formale notizia di cessazione dell'appalto alle OO.SS competenti per territorio e firmatarie del presente accordo, fornendo contestualmente tutte le informazioni utili, in relazione a ore straordinarie, turni, nastri orari, ed agli organici.
L'istituto subentrante s'impegna a convocare con la massima tempestività, presso la Direzione Provinciale del Lavoro, le OO.SS e la Prefettura territorialmente competenti, per la verifica delle condizioni inerenti all'organizzazione del lavoro ed al mantenimento dei livelli occupazionali. Nel corso di tali incontri, in caso di accertato esubero, saranno verificate le eventuali necessità di flessibilità, mobilità territoriali e professionali, onde garantire i livelli occupazionali secondo criteri da concordare tra le parti.

C) DICHIARAZIONE A VERBALE

In considerazione delle sopra indicate difficoltà occupazionali tipiche del territorio di Sondrio e Provincia, le parti convengono sulla necessità che i lavoratori interessati al cambio di appalto, mantengano il proprio inquadramento e tutte le condizioni di miglior favore, in essere da oltre tre mesi la data di aggiudicazione dell'appalto.

Restano salve eventuali diverse future disposizioni che saranno disposte a livello di Contrattazione Nazionale.

Mezzi di protezione individuale
(giubbotto antiproiettile, armamento,apparati radio e casco)

ARTICOLO 4

Dal momento che le GPG possono svolgere a rotazione o nel tempo tutti i tipi di servizi legati al settore, i rischi affrontati sono di vario genere, essi sono prevalentemente legati ad eventi traumatici dovuti ad avvenimenti delittuosi.

Proprio per questo, riteniamo necessario che tutte le guardie debbano essere dotate delle migliori protezioni individuali oggi sul mercato (giubbotto antiproiettile, armamento, casco antiproiettile, quest'ultimo solo per chi svolge servizio di trasporto valori la dove prescritto dalla Prefettura).

Tutti i mezzi di protezione individuali delle GPG saranno consegnati prima della prestazione del servizio e resi dalle stesse al termine.

Divisa ed equipaggiamento

ARTICOLO 4/bis

Come previsto dal CCNL art. 119 l'uniforme, l'equipaggiamento e gli strumenti di protezione individuali saranno forniti, nella loro completezza, a spese del datore di lavoro.

Il Contratto Integrativo Provinciale prevede la sottoscrizione di un accordo aziendale entro 30 giorni dalla data di stipulazione del presente CIP, tra ogni singolo Istituto di Vigilanza e la RSU/RSA riguardante le modalità di distribuzione di quanto previsto al comma precedente.

Inoltre nelle zone considerate di alta montagna la divisa sarà adeguata alle condizioni climatiche.

Articolo 4/ter

Come previsto dal CCNL art. 119 l'Istituto di Vigilanza anticiperà sotto forma di acconto alla GPG di nuova assunzione una cifra per l'acquisto dell'arma senza oneri immediati, che per gli Istituti di Vigilanza della Provincia di Sondrio è di € 400,00.

Contemporaneamente l'istituto di Vigilanza sottoscriverà assieme alla GPG una dichiarazione nella quale si chiarisce che la cifra di € 400,00 è per l'acquisto dell'arma.

Trascorsi i cinque anni di effettivo servizio,l'importo sarà considerato "premio fedeltà" e quindi non più esigibile dall'Istituto.

L'arma nel rispetto della normativa vigente è considerata proprietà personale della GPG che si preoccuperà della sua custodia e pulizia ordinaria.

Qualora la GPG decida di cessare il proprio rapporto di lavoro prima dei cinque anni, dovrà restituire l'importo anticipato dall'istituto di Vigilanza per l'acquisto della stessa, o previo accordo con l'istituto di Vigilanza, l'arma potrà essere consegnata alla successiva GPG nel rispetto delle norme di legge.

ARTICOLO 4/quater

La GPG dovrà ricevere all'atto dell'assunzione n.1 fondina, n 1 cinturone e per determinati servizi sarà assegnato anche un fucile come da prescrizione Prefettizia.

ARTICOLO 4 / quinquies

Per quanto riguarda il poligono, le GPG compieranno due esercitazioni l'anno più l'esame.

Le esercitazioni saranno retribuite per zone di appartenenza e sarà messo a disposizione un mezzo dell'istituto di Vigilanza per raggiungere il poligono di tiro.

Come previsto per l'uniforme di cui all'art. 4/bis, là dove non esistesse già un accordo aziendale tra l'Istituto di Vigilanza e la RSU/RSA che definisca i tempi di percorrenza per recarsi al poligono di tiro, entro 30 giorni dalla data di stipulazione del CIP, sarà sottoscritto un verbale di accordo che definisca i tempi di percorrenza retribuiti.

Le pallottole e le spese di poligono per le esercitazioni saranno a carico dell'Istituto di Vigilanza, oltre a ulteriori 20 pallottole il primo anno, da ritirare presso il poligono di tiro.

SOSPENSIONE DELLA PATENTE

ARTICOLO 5

In caso di sospensione o di ritiro della patente di guida, il dipendente è tenuto a darne immediata comunicazione alla Direzione dell'Istituto di Vigilanza.

Compatibilmente con le esigenze di carattere tecnico organizzativo e di servizio, l'istituto di vigilanza manterrà in forza la GPG.

Qualora non sia possibile mantenere in forza la GPG, la Commissione Paritetica valuterà soluzioni idonee.

MISSIONE E TRASFERTA
RIMBORSO SPESE

ARTICOLO 6

Le parti convengono di erogare alle GPG inviate in trasferta oltre i 10km dalla normale località di lavoro.
Per località di lavoro non potrà essere intesa l'intera Provincia di Sondrio, ma quella prevista dall'art.68 capo 1° del CCNL vigente.

Alle GPG chiamate a svolgere il servizio oltre i 10 km dalla normale località di lavoro e sempreché ciò non comporti un avvicinamento al luogo di residenza della GPG, l'istituto di Vigilanza metterà a disposizione i propri mezzi e riconoscerà un'indennità come da tabella seguente, a partire dall'autorimessa della zona più vicina alla normale località di lavoro, o dal comando dell'Istituto di Vigilanza.

a decorrere dal 01/01/2008:

- per distanze **da 10 a 35 km € 8**
- per distanze **da 36 a 75 km. € 20**
- per distanze **oltre 76 km. € 30**

Qualora per casi eccezionali e comprovati, non sia possibile mettere a disposizione delle GPG i mezzi dell'Istituto di Vigilanza, le GPG su richiesta dell'Istituto di Vigilanza, potranno utilizzare il proprio mezzo e saranno risarcite come da tariffa ACI.

Mantenendo come riferimento la tariffa della FIAT PUNTO ACTUAL 3 PORTE.

DANNI AUTOMEZZI

ARTICOLO 7

Nel caso in cui il mezzo utilizzato per servizio subisca un danno, il dipendente è tenuto a darne immediata comunicazione alla Direzione, mediante dettagliata relazione scritta, e potrà risponderne solo dopo una opportuna verifica, da effettuarsi in sede di Commissione Paritetica.

NUOVI SERVIZI

ARTICOLO 8

A seguito di acquisizione di nuovi servizi, le RSU/RSA dovranno essere preventivamente informate allo scopo di contribuire all'organizzazione del lavoro.

L'istituto di vigilanza, nel caso di acquisizione di nuovi clienti, ne darà comunicazione scritta alle guardie interessate al controllo, preoccupandosi di aggiornare l'elenco abbonati ogni tre mesi.

ARTICOLO 8/bis

Al fine di garantire l'uguaglianza e il rispetto di tutte le indennità eventualmente spettanti dal CCNL e dal contratto integrativo provinciale in essere, l'istituto di Vigilanza non può unilateralmente effettuare accordi personali con le singole GPG rispetto alla remunerazione e all'orario di lavoro, di eventuali nuovi e vecchi servizi.

ORDINE DI SERVIZIO

ARTICOLO 9

Le rappresentanze sindacali RSU/RSA devono poter verificare l'ordine di servizio.

Tale servizio dovrà essere esposto dopo la consultazione della RSU/RSA, con almeno tre giorni d'anticipo dall'entrata in vigore dello stesso.

Nota a verbale

Eventuali modifiche di carattere straordinario e non prevedibile apportate dopo la presa visione della RSU/RSA e dei lavoratori, dovranno essere segnalate su apposito brogliaccio.

ARTICOLO 9/bis

In via sperimentale, ogni tre mesi la RSU/RSA incontrerà l'azienda per una verifica congiunta dell'apposito brogliaccio al fine di valutare l'entità dell'utilizzo, ed intraprendere le eventuali iniziative necessarie.

BANCA ORE

ARTICOLO 10

Come previsto dal CCNL art. 81 è facoltà delle GPG di compiere eventuali ulteriori prestazioni lavorative, nel limite di un'ora per ogni giornata di lavoro effettivamente prestata.
Qualora la GPG decida di effettuare eventuali prestazioni, entro il limite di un'ora oltre quella prevista dal comma precedente, deve avere la possibilità di poter decidere come usufruirne delle ore cumulate in apposito conto, che potrà essere erogato con la retribuzione del mese successivo la prestazione, con una maggiorazione del 35%.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 11

INDENNITA'

A tutto il personale in forza alla data del 31/ 12 / 1997 saranno mantenute le condizioni di miglior favore, presenti a tale data, per ogni singola azienda.

BUONO MENSA

ARTICOLO 12

Il ticket previsto dal Contratto Integrativo Provinciale del 27/12/2002 verrà aumentato con l' importo massimo consentito per legge:

decorrenza 01.01.2008	Importo giornaliero complessivo da corrispondere
	€ 5,29

Qualora intervenissero modifiche legislative concernenti gli oneri contributivi e fiscali a carico degli istituti, le parti dovranno procedere ad individuare soluzioni alternative a costi aziendali complessivamente inalterati.

PREMIO DI RISULTATO

ARTICOLO 13

Il Premio di Risultato correlato al raggiungimento dell'obbiettivo connesso anche al parametro di qualità come di seguito specificato viene rinnovato, con riferimento all'art.10 del C.C.N.L vigente e con esplicito richiamo al protocollo 23 luglio 1993.

PREMIO DI RISULTATO

Le Parti, tenuto conto di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 23/07/93, e al punto L dell'art. 10 del C.C.N.L. 6.dicembre.2006, identificano un premio di produzione legato alla presenza al lavoro e alla qualità intesa come risultato, che in un settore a regime di appalto come la Vigilanza Privata è direttamente influente sui risultati economici delle Imprese.

Tale legame è stato dalle Parti convenuto considerata l'imprevedibile variabilità dell'assenteismo, da ricondurre il più possibile a costante stabilità, in ragione della conseguente incertezza che determina nelle previsioni economiche delle Imprese.

Il premio di risultato è così articolato:
una quota economica individuale in relazione alle giornate di lavoro annualmente prestate.

Tutto ciò premesso

Convengono di istituire per gli anni 2008 e 2009, un premio annuale lordo totalmente variabile correlato ai risultati conseguiti dalle aziende e subordinato ad indici attribuibili al personale dipendente.
In ragione di quanto sopra, le parti dichiarano che ai fini del presente articolo:
1) sarà presa in considerazione unicamente l'effettiva presenza al lavoro con riferimento al numero teorico di giornate di lavoro annualmente lavorabili e, dunque,
per il 6 + 1 giornate n. 270;
per il 6 + 1+1 giornate n. 234;
per il 5+1 giornate n. 248;
per il sistema 5+2 (amministrativi) giornate n. 216;
e, dunque, con esclusione del numero di giornate contrattualmente previste per i riposi, i permessi, le giornate festive e le ferie ancorché lavorati;
In deroga a quanto previsto nel precedente punto 1), devono intendersi convenzionalmente utili ai fini del calcolo del numero delle giornate di effettiva presenza, anche le assenze dovute a ferie residue degli anni precedenti, ad astensione obbligatoria per maternità, ricoveri ospedalieri, permessi sindacali, permessi retribuiti previsti dal DLgs 26 marzo 2001 n.151, quelli previsti dalla Legge 104 e quelli previsti dagli art. 74 (Pausa) e 81 (Recupero Banca Ore) del CCNL.

Struttura del premio:

PREMIO INDIVIDUALE

la cui erogazione e subordinata e correlata al raggiungimento degli obbiettivi
del premio aziendale negli anni 2008 e 2009.
Il premio individuale competerà ai soli lavoratori in forza alla suddetta data e sempre con la retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, che sulla base del sistema di distribuzione dell'orario di lavoro in essere nella propria azienda, avranno lavorato per un numero annuo di giornate di lavoro normale contrattualmente previste fra quelle considerate convenzionalmente utili pari o superiore a:

n.223 e fino a n. 248 per il sistema 5+1
n.243 e fino a n.270 per il sistema 6+1
n.210 e fino a n 234 per il sistema 6+1+1
n.195 e fino a n.216 per il sistema 5+2
n.195 e fino a n.216 per il sistema 5+2 (ruolo amministrativo)

L'importo lordo giornaliero limitatamente a tali ulteriori giornate sarà pari a

TABELLA PREMIO INDIVIDUALE

per il sistema 5+1 **totale massimo complessivo € 372,50**

Minimo n.giornate	Massimo n. gg	n. giorni effettivi	Quota giornaliera €	Quota max totale
223	241	18 gg	13,50	€ 243,00
242	248	7 gg	18,50	€ 129,50

per il sistema 6+1+1 **totale massimo complessivo € 351,00**

Minimo n.giornate	Massimo n. gg	n. giorni effettivi	Quota giornaliera €	Quota max totale
210	227	17 gg	13,50	€ 229,50
228	234	6 gg	20,25	€ 121,50

per il sistema 6+1 **totale massimo complessivo € 405 ,00**

Minimo n.giornate	Massimo n. gg	n. giorni effettivi	Quota giornaliera €	Quota max totale
243	260	17gg	13,50	€ 229,50
261	270	10 gg	17,55	€ 175,50

per il sistema 5+2 **totale massimo complessivo € 324,00**

Minimo n.giornate	Massimo n. gg	n. giorni effettivi	Quota giornaliera €	Quota max totale
195	212	17 gg	13,50	€ 229,50
213	216	4 gg	23,60	€ 94,50

per il sistema 5+2 RUOLO AMMINISTRATIVO totale massimo complessivo € 324,00

Minimo n.giornate	Massimo n. gg	n. giorni effettivi	Quota giornaliera €	Quota max totale
195	212	17 gg	13,50	€ 229,50
212	216	4 gg	23,60	€ 94,50

Il premio competerà ai lavoratori che abbiano compiuto per intero l'anno di calendario di competenza (1/1-31/12) a partire dal 2008.

Il premio di risultato è dovuto anche ai lavoratori assunti con contratto di formazione e a tempo determinato che abbiano compiuto per intero l'anno di competenza.
Nel caso di assunzione nel corso dell'anno di riferimento, la quota di premio sarà corrisposta riproporzionando i dati di presenza in ragione della data di effettiva collocazione in servizio.

Il premio sarà riconosciuto anche al personale assunto par-time e sarà riparametrato in relazione all'orario svolto;

Per l'anno 2009, gli importi del premio di risultato individuale saranno riparametrati con l'adeguamento della maggiorazione al 20%.

I premi (*di risultato e di qualità*) si intendono complessivi ed omnicomprensivi di ogni propria incidenza (peraltro già tenuta in considerazione in sede dì quantificazione); detti premi, non avranno, quindi, ulteriore riflesso o incidenza alcuna su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

LE PARTI CONCORDANO che dalla scadenza del periodo fissato per la premiazione (2008-2009) nel corso della vacanza contrattuale, l'attuale meccanismo di premiazione

dovrà ritenersi retroattivo fino alla definizione del nuovo CIP,fatte salve le eventuali determinazioni contrattuali che le parti riterranno di assumere al riguardo.

Modalità di erogazione.

Le Parti convengono sulle seguenti modalità di erogazione:
il Salario Variabile, calcolato con le modalità sopra previste, sarà erogato a tutti i lavoratori con la busta paga di MARZO di ogni anno in corso, con riferimento all'anno di calendario precedente.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno e per il personale con contratto a termine, il computo del Salario Variabile, sarà rapportato al periodo in cui il lavoratore è stato in forza, con il criterio dei dodicesimi, considerando mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno reciprocatamene atto che l'applicazione della disposizione contrattuale di cui all'ultimo comma del presente articolo avrà effetti di natura transitoria ed occasionale e dunque non potrà in ogni caso pregiudicare la libertà delle parti stesse di confermare, modificare o sopprimere il premio in questione nello spirito e negli effetti del Protocollo 1993.

PARAMETRO DI QUALITA'

Tale parametro esprime la percentuale individuale d'ogni GPG, in conformità alle procedure di servizio.
Il premio annuo aziendale, sarà erogato due volte l'anno, nel mese di **MAGGIO e NOVEMBRE**, nella cifra complessiva di € 200 (Duecento) lordi, a ciascun dipendente al quale non saranno mossi più di tre rilievi di non conformità purché l'esito delle ispezioni risulti conforme alle procedure e sia sottoposto alla totalità delle GPG.
Tale premio sarà erogato individualmente.
La verifica delle eventuali non conformità, sarà compilata a cura dell'Istituto in apposito verbale di cui all'allegato 1, da consegnare in copia al dipendente sottoposto all'ispezione, l'ispezione sarà effettuata a cura delle funzioni aziendali preposte al controllo che garantiranno sistematiche le periodiche ispezioni di servizio alla generalità delle GPG.
Alle GPG cui non sarà mosso alcun rilievo di non conformità, sarà corrisposto un successivo importo lordo di € 200 (Duecento) per ciascun anno di riferimento.
Ciascun istituto comunicherà, per iscritto, alle rappresentanze sindacali i nomi degli addetti preposti al controllo in parola.

CARATTERISTICHE GENERALI DEL PREMIO DI QUALITA'

Le erogazioni economiche, saranno corrisposte due volte l'anno nei mesi di Maggio e Novembre, in cifra lorda, a tutte le guardie particolari giurate in forza a tale data.

Sono previsti incontri semestrali a livello territoriale, tra le Direzioni degli Istituti di Vigilanza firmatari del presente accordo e le OO.SS. firmatarie del medesimo, per le verifiche e le informazioni relative all'andamento della qualità e del premio.
Le parti si danno espressamente atto che l'erogazione economica di cui al presente accordo ha carattere di totale variabilità, reversibilità e non consolidabilità. L'erogazione medesima è stata quantificata forfettariamente negli importi sopra indicati, assorbendo fino a concorrenza gli altri premi ed istituti retributivi di analoga natura comunque denominati, comprendendovi i riflessi su tutti gli istituti indiretti e differiti, contrattuali e/o legali, e, ai sensi dell'art. 1 della Legge 29 maggio 1982 n. 297, non è utile per il calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

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

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo avrà validità dal **1 GENNAIO 2008**, salvo le diverse decorrenze qui previste, e scadrà il **31 DICEMBRE 2009** le parti si danno atto che, con il presente accordo, è stato definito quanto previsto dall'art.10 del C.C.N.L vigente.
Le parti confermano, altresì, che il presente accordo esaurisce qualsiasi richiesta di natura economica a livello territoriale fino a tutto il **31 DICEMBRE 2009**

UNA TANTUM

Alle guardie particolari giurate in forza alla data di stipula del presente contratto verrà corrisposta un'erogazione forfetaria di € 250,00 (Duecentocinquanta) lordi, che si intende riferita al periodo.1 Gennaio 2007 / 31 Dicembre 2007, e sarà rapportato al periodo in cui il lavoratore è stato in forza, con il criterio dei dodicesimi, considerando mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

Tale importo verrà erogato in un'unica soluzione con la retribuzione relativa al mese di FEBBRAIO 2008.
L'importo forfetario di cui sopra non sarà considerato utile ai fini dei vari istituti contrattuali e della determinazione del trattamento di fine rapporto.

Letto, confermato e sottoscritto.

ISTITUTO DI VIGILANZA DELLA PROVINCIA DI SONDRIO SRL

ISTITUTO DI VIGILANZA FIDELITAS SONDRIO SRL

ISTITUTO DI VIGILANZA PRIVATA SONDRIO SECURITY SRL

FILCAMS CGIL

FISASCAT CISL

UILTUCS UIL

LE R.S.U