CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE PER I DIPENDENTI DEGLI ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA OPERANTI NELLA CITTA' DI BERGAMO E PROVINCIA

Addì 16 aprile 2009 in Bergamo presso la Prefettura

VISTI

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente con particolare riferimento all'art. 10, il Contratto Integrativo Provinciale del 29 gennaio 2003, la piattaforma per il rinnovo del Contratto Integrativo Provinciale presentata dalle OO.SS. come sopra costituite, il verbale di accordo del 19 dicembre 2007 e l'ipotesi di accordo sottoscritta il 10 febbraio 2009

RILEVATO

- che le parti firmatarie dichiarano di voler dare applicazione all'art. 10 del C.C.N.L. vigente;
- che la specifica interrelazione definita al momento della stipula del C.C.N.L. vigente consente di procedere alla stipula del presente Contratto Integrativo Provinciale;
- che le parti, per la dovuta coerenza alle problematiche inerenti il momento congiunturale sul piano socio economico, nel rigoroso rispetto del sistema contrattuale e di relazioni sindacali di seguito pattuito, dichiarano di aver completato il confronto che, per l'intera durata del presente accordo, dovrà svilupparsi unicamente con riferimento alle materie qui convenute e/o quelle previste dal C.C.N.L.;

quanto sopra rilevato

SI E' STIPULATO

Il presente Contratto Integrativo Provinciale da valere per i dipendenti di tutti

gli Istituti di Vigilanza Privata, in qualsiasi forma costituiti, operanti nella città di Bergamo e Provincia.

PREMESSO

Le parti, nel definire il presente accordo, hanno inteso perseguire una maggiore qualificazione delle relazioni sindacali sia a livello territoriale che aziendale.

Le parti esprimono viva preoccupazione circa la possibile evoluzione occupazionale nel settore in relazione alle scelte degli Istituti bancari e delle maggiori utenze, in ragione delle quali deriva l'esigenza di porre particolare attenzione da parte dei soggetti firmatari sui problemi concernenti il mantenimento e lo sviluppo dell'occupazione.

L'attenzione di cui sopra deve attuarsi mediante un confronto, atto a far fronte alle esigenze di una domanda di servizio sempre più qualificata e ad una offerta che deve presentare caratteristiche di flessibilità nonché essere competitiva sotto il profilo dei costi.

Le parti, inoltre, ribadiscono il proprio impegno a promuovere, per quanto di 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 delle Guardie Particolari Giurate addette ai servizi.

Le parti si propongono, altresì, di intervenire, qualora se ne dovesse presentare la necessità, nelle sedi opportune al fine di evitare crisi strutturali del settore e concorrenzialità esasperata.

Le OO.SS. a questo proposito si impegnano ad assumere le più opportune

iniziative per la sottoscrizione e l'applicazione del Contratto Integrativo Provinciale anche a quegli istituti di Vigilanza Privata, in qualsiasi forma costituiti, operanti, o che opereranno, in Bergamo e Provincia, non presenti alle trattative per il rinnovo del presente Contratto Integrativo Provinciale.

Sempre a tale riguardo le parti convengono sulla necessità di intervenire, in tutte le opportune sedi, affinché vengano repressi i comportamenti delle organizzazioni che offrono e svolgono prestazioni del tutto simili a quelle regolate e sanzionate dal T.U.L.P.S., senza essere munite della indispensabile licenza di P.S. e qualificando i servizi di vigilanza come fossero di custodia o portierato.

Le parti intendono, infine, ribadire, da subito, il proprio impegno a contribuire, per quanto nelle proprie possibilità e coerentemente con gli obbiettivi comuni enunciati anche nel presente Contratto, affinché vengano represse e sanzionate fenomeni di concorrenza sleale.

ARTICOLO 1 - VALIDITA' E SFERA D'APPLICAZIONE

Il presente Contratto Integrativo Provinciale disciplina, in maniera unitaria, il rapporto di lavoro per tutto il territorio della Città e Provincia di Bergamo in tutte le aziende in qualsiasi forma costituite, che svolgono attività di vigilanza, sorveglianza e custodia per conto terzi a norma della legislazione vigente.

ARTICOLO 2 -

Il presente Contratto Integrativo Provinciale, per tutto il periodo della sua validità, deve essere considerato un complesso normativo unitario ed

inscindibile che sostituisce tutti gli accordi precedenti.

ARTICOLO 3 - RELAZIONI SINDACALI - DIRITTI DI INFORMAZIONE A LIVELLO TERRITORIALE ED AZIENDALE

Allo scopo di dare concreta attuazione a quanto previsto dall'art. 9 del vigente C.C.N.L. in materia di informazione, gli Istituti forniranno alle Strutture Sindacali Provinciali firmatarie del presente Contratto, congiuntamente alle R.S.U. o R.S.A., semestralmente, informazioni con particolare riferimento:

a) aspetti generali d'ordine strutturale ed istituzionale;
b) prospettive di sviluppo anche in relazione all'istituzione di nuove tipologie di servizi a seguito di modificazioni tecnologiche ed alle eventuali implicazioni occupazionali;
c) iniziative di aggiornamento della professionalità;
d) dati relativi al turn over ed all'andamento occupazionale, articolato per settore di attività;
e) verifica sull'applicazione del presente accordo.

ARTICOLO 4 - FORMAZIONE PROFESSIONALE

a) Le parti convengono sulla necessità di promuovere un'adeguata politica professionale volta al miglioramento qualitativo del servizio di vigilanza, tramite la qualificazione e la riqualificazione del personale, in conformità anche alle indicazioni dell'Ente Bilaterale Regionale.

b) Le esercitazioni di tiro con l'arma dovranno essere effettuate in conformità alle disposizioni inserite nel regolamento di Questura. Gli Istituti si

impegnano a pagare le tasse per il tiro, nonché a sottoscrivere apposita convenzione con almeno un poligono di tiro della Provincia, al fine di rendere più agevole per i lavoratori l'effettuazione delle esercitazioni sopra previste. Le parti, auspicando una uniformità in dotazione, concordano che le Aziende rimborseranno il munizionamento (trenta colpi per esercitazione, cinquanta colpi per il rinnovo) con un importo convenzionale riparametrato al costo relativo per un arma calibro 9x21.

c) Le parti convengono con quanto previsto nel C.C.N.L. di categoria e ribadiscono che la formazione professionale dovrà attuarsi anche tramite l'apprendistato professionalizzante.

ARTICOLO 5 - DANNI A BENI STRUMENTALI

Premesso:

1) che è volontà delle parti quella di adoperarsi al fine di ridurre il fenomeno degli incidenti stradali e costruire una maggiore coscienza che incida concretamente sui comportamenti formali e sostanziali delle Guardie Particolari Giurate durante il servizio e che elimini, quindi, anche i fenomeni negativi nell'uso non corretto degli strumenti e delle attrezzature in dotazione, che producono:

a) inutili rischi alla sicurezza ed integrità fisica dei lavoratori;

b) ingiustificati aumenti dei costi per ciascun 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) danni a terzi eventualmente coinvolti in incidenti stradali;

2) che, fermo restando quanto previsto dalle leggi in materia di responsabilità per danni, si ravvisa l'opportunità di dar luogo ad una precisa regolamentazione dei criteri da adottare per l'eventuale riconoscimento dei danni provocati a qualsiasi bene strumentale affidato al lavoratore per fatto e colpa dello stesso.

Ciò premesso, le parti concordano quanto segue:

A) il lavoratore ha l'obbligo di usare i mezzi dell'azienda con la massima cura e diligenza;

B) il lavoratore è tenuto a segnalare tempestivamente, su apposita scheda predisposta dall'azienda, qualsiasi difetto riscontrabile o guasto o necessità di manutenzione dovuti sia all'usura che all'utilizzo del mezzo;

C) 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 ed a provvedere tempestivamente alle necessarie riparazioni e/o sostituzioni di parti;

D) nel caso di danni a beni affidati al lavoratore, il relativo risarcimento sarà a carico dello stesso quando il fatto derivi da sua responsabilità accertata in conformità alle disposizioni di legge (art. 7 Legge 300) ed in misura pari al valore del danno quantificato, ovvero alla eventuale franchigia in polizza ed alla spesa effettivamente sostenuta qualora questa sia inferiore alla franchigia stessa.

L'importo del risarcimento verrà trattenuto sulla retribuzione in quote mensili di € 50,00 (cinquanta/00) ciascuna.

ARTICOLO 6 - VESTIARIO ED EQUIPAGGIAMENTO

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL art. 119, la divisa e l'equipaggiamento sono fornite in uso dal datore di lavoro sulla base degli accordi in essere nelle singole aziende.

Dove non esistono accordi, la materia potrà essere regolata a livello aziendale.

Si stabilisce, comunque, che gli istituti, nei casi di comprovata e giustificata necessità di sostituzione di capi di vestiario non utilizzabili, a causa di rotture accidentali o usura, non terranno conto dei limiti di durata d'uso previsti negli accordi aziendali.

Eventuali sostituzioni necessarie prima delle scadenze previste per grave incuria delle Guardie Particolari Giurate verranno addebitate alle stesse entro 90 giorni decorrenti dall'avvenuta sostituzione, previa comunicazione scritta al dipendente. Particolari modalità di addebito e diverse modalità di rifornitura potranno essere definite a livello aziendale.

I dipendenti hanno l'obbligo sia all'atto di cessazione del rapporto di lavoro che della eventuale sostituzione del tipo di vestiario (ad esempio, passaggio da divisa "drop" a quella "tattica") di restituire immediatamente tutti gli effetti avuti in dotazione precedentemente ed oggetto della sostituzione.

ARTICOLO 7 - NORME A TUTELA DELLE GUARDIE PARTICOLARI GIURATE

A) **Cambio di appalto**

Le parti confermano l'applicabilità degli articoli 25, 26 e 27 dal vigente CCNL e future modifiche determinate a livello nazionale.

B) **Patrocinio legale**

L'azienda, nella tutela dei propri diritti ed interessi, assicurerà l'assistenza in sede processuale ai lavoratori che si trovino implicati, in conseguenza di fatti ed atti connessi all'espletamento del servizio, in procedimenti di responsabilità civile o penale in ogni stato e grado del giudizio purché non vi sia conflitto di interessi con la medesima, ferma restando la responsabilità personale come per legge.

C) **Sospensione della patente**

Nel caso di sospensione o ritiro della patente di guida, in applicazione a quanto previsto dall'art. 103 del vigente C.C.N.L., per fatti avvenuti nello svolgimento del servizio, il personale del ruolo tecnico-operativo, fatta salva l'applicazione dell'art. 7 della legge n. 300/1970, verrà adibito a quei servizi di vigilanza, per i quali non sia necessario il possesso della patente, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive.

ARTICOLO 8 – ANTICIPO SULLE RETRIBUZIONI FUTURE PER L'ACQUISTO DELL'ARMA

Gli Istituti erogheranno ai nuovi assunti, al superamento del periodo di prova, su loro richiesta ed a fronte di presentazione del documento d'acquisto un importo massimo pari ad € 500,00 (CINQUECENTO/00) a titolo di anticipo per l'acquisto dell'arma.

L'importo di cui sopra sarà rimborsato, mediante idonea rateizzazione, al massimo entro 15 (quindici) mesi.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro il residuo debito verrà trattenuto dalle competenze maturate.

ARTICOLO 9 - INDENNITA'

Le parti confermano la volontà di armonizzare le varie indennità presenti a livello territoriale e aziendale con quelle previste dal vigente C.C.N.L..

Pertanto, fermo restando quanto già indicato al secondo comma dell'art. 7 del Contratto Integrativo Provinciale 23 gennaio 1998 e ribadito nel C.I.P. 29 gennaio 2003, a tutto il personale in forza, verranno corrisposte le indennità con le modalità e negli importi fissati dal vigente C.C.N.L..

Le eventuali quote eccedenti corrisposte a livello aziendale saranno, quindi, erogate al solo personale in forza alla data di sottoscrizione del Contratto Integrativo Provinciale 23 gennaio 1998.

Le parti si incontreranno, se del caso, a livello di singolo istituto, entro la data di scadenza del presente contratto, per valutare le modalità con le quali procedere all'armonizzazione delle relative indennità previste a livello di contrattazione nazionale.

Tale armonizzazione vedrà fatte salve le condizioni retributive in atto.

ARTICOLO 10 - BUONO PASTO / INDENNITA' DI MENSA

Le parti dichiarano di voler favorire l'inserimento del buono pasto (altrimenti detto ticket restaurant) in quegli Istituti che corrispondono l'indennità di mensa, mediante iniziative ad hoc da valutare congiuntamente.

Le parti dichiarano che per i neoassunti dopo la firma del presente accordo non potrà essere riconosciuta l'indennità di mensa ma, a prescindere dall'azienda di assunzione, avranno diritto all'erogazione del buono pasto con le modalità di seguito riportate.

Fermo restando che le indennità ed i buoni pasto 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 accordo, il periodo di tempo superiore a quattro ore consecutive effettivamente lavorate.

L'importo massimo del ticket a regime non potrà superare il valore di € 5,29.

I valori attuali verranno incrementati, fermo restando detto limite massimo e quindi fino a concorrenza, con le decorrenze e nelle misure seguenti.

Decorrenza	ticket restaurant
01.03.2009	4,90
01.09.2009	5,29

Resta inteso che eventuali maggiorazioni aziendali relative al buono pasto verranno riassorbite fino a concorrenza dell'importo massimo sopra indicato.

Le parti confermano che l'indennità di mensa e il buono pasto non incidono su alcuna voce retributiva, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

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 invariati.

ARTICOLO 11 - PREMIO DI RISULTATO

Premesso che le parti:

- si danno atto che è stata fornita ampia informazione sulla situazione

organizzativa, economica-produttiva e di mercato del settore;

- intendono rinnovare il premio di risultato;
- condividono la filosofia di tale istituto, fondato sulla definizione di obiettivi di settore e aziendali.

N.B.: Per l'anno 2008 viene confermata l'erogazione del Premio negli importi, con le modalità e con i criteri di cui al Premio di Risultato previsto dall'art. 9 del C.I.P. 23 gennaio 2003 e così come ribadito nel verbale d'accordo del 19 dicembre 2007 per l'anno 2007.

OBIETTIVI AZIENDALI E CORRELATIVE EROGAZIONI ECONOMICHE

Viene rinnovato, con riferimento al C.C.N.L. vigente e con esplicito richiamo al Protocollo 23 luglio 1993 per il triennio 2009/2011, il Premio di Risultato che prevede erogazioni economiche variabili correlate al miglioramento del livello di competitività di settore ed aziendale.

Le parti, preso atto di quanto previsto nel CIP 29 gennaio 2003, concordano di eliminare l'opzione tra il PREMIO A ed il PREMIO B e di mantenere solo il PREMIO B modificandolo introducendo una quota A) ed una quota B).

Le parti, con riferimento al punto L) dell'art. 10 del CCNL vigente e con esplicito richiamo al Protocollo del 23 luglio 1993, convengono di istituire per gli anni 2009, 2010 e 2011, 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 art. 10).

- **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 lordo di € 50,00 per gli anni 2009, 2010 e 2011 e in caso di mantenimento di una media aziendale di assenteismo, con riferimento ad ogni anno di competenza, pari od inferiore all'11%, 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 sotto indicati:

ANNO 2009-2010-2011	
0	450,00
1	435,00
2	400,00
3	360,00

4	330,00	
5	300,00	
6	265,00	
7	230,00	
8	200,00	
9	180,00	
10	150,00	
11	130,00	
12	100,00	
13	80,00	
14	50,00	
15	30,00	
16	20,00	

Nell'ipotesi di un numero di giornate di assenza individuale superiore a 16, verificatesi in ciascun anno di riferimento, non verrà corrisposto alcun premio quota B).

Per il premio quota A) e quota B) si considerano giornate di assenza tutte quelle di mancata prestazione lavorativa, con la sola eccezione di quelle per ferie, maternità obbligatoria, permessi sindacali, permessi di legge e di contratto.

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.

ARTICOLO 12 - 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 tutte le Guardie Particolari Giurate in forza a tale data.

Per tutto quanto qui non diversamente disciplinato, valgono i criteri di maturazione in atto per la tredicesima mensilità, dal vigente C.C.N.L., assumendo a periodo di maturazione l'anno di riferimento (1° gennaio - 31 dicembre); per i rapporti di lavoro a tempo parziale l'erogazione sarà riproporzionata all'orario di lavoro effettivamente svolto.

Sono previsti incontri semestrali a livello territoriale, tra le Direzioni degli Istituti di Vigilanza firmatari del presente accordo e le OO.SS.LL. firmatarie del medesimo, per le verifiche e le informazioni relative all'andamento del premio e delle relative quote A) e B).

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 istituiti 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.

Le parti confermano che sono esclusi dall'applicazione del presente articolo le Guardie Particolari Giurate inquadrate ad un livello superiore al 2°.

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 del 23 luglio 1993.

ARTICOLO 13 - BANCA ORE

In conformità a quanto previsto dall'art. 81 del C.C.N.L., le parti concordano che, con decorrenza e l'applicazione dello stesso, 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.

L'utilizzo di tale istituto contrattuale costituirà oggetto di verifica tra le Direzioni Aziendali le R.S.U./R.S.A. e/o le OO. SS. Provinciali firmatarie del presente accordo.

NOTA A VERBALE: le parti, considerato che le problematiche e le esigenze di cui al presente art. 13 costituiscono materia di interesse comune ai vari Istituti di Vigilanza operanti nella città e in provincia di Bergamo, hanno convenuto di definire le suddette questioni, in sede di CIP, la cui decorrenza, anche se non espressamente prevista, al riguardo deve intendersi con effetto dal 1° maggio 2004, coincidente con quella del vigente CCNL.

ARTICOLO 14 - DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo avrà validità dal 01/03/2009 e scadrà il 31/12/2011; fino a tale data si intende esaurita ogni richiesta di natura economica a livello territoriale e aziendale.

ARTICOLO 15 - CLAUSOLA DI APPLICABILITA'

Il presente accordo troverà applicazione solo dopo la sua sottoscrizione da parte di tutti gli Istituti di Vigilanza presenti ed operanti in forza di licenza prefettizia in Bergamo e Provincia.

Letto, confermato e sottoscritto

FIDELITAS S.p.A. – Dott. Franco Marelli

C.V.B. – Dott. Dario La Ferla

I.S.P.B. – Dott. Concetto La Ferla

MONDIALPOL – Vincenzo Ippolito

IST. VIG. CITTA' DI TREVIGLIO – Renato Magni

IST. VIG. NUOVA POLNOTTE – Cav. Salvatore Tazza,

- Dott. Bartolomeo Pierluigi Vaccariello

GRUPPO ALL SYSTEM - ASSOCIATO ASSIV

S.T.A. -

EURO TRUKS CONTROL - NAVONI ROBERTO

SICURITALIA S.p.A. - ASSOCIATO UNIV

NORTH EAST SERVICE S.p.A. - SILVESTRI FILIPPO – GAMBIERA PIER UGO

ASSIV – Dott. Dario La Ferla - GIUGNI PAOLO

ASSVIGILANZA – Avv. Giuseppe Monti

UNIV - Aw. BRUNO RONCHI

FILCAMS CGIL - AGLIARDI PAOLO - AGAZZI LORENZO

FISASCAT CISL - ALBERTO CITERIO - DIEGO LORENZI

UILTUCS UIL - SANDRO DELLE FUSINE - MAURIZIO REGAZZONI

PS SECURITY VIGILANZA - SPASARI FRANCESCO