VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 11 marzo 2009, presso la sede di Confindustria Ancona, si sono incontrati:

- Le Associazioni di Categoria:
  ASSIV – Delegato Regionale Dott. Sergio Giuliodori
  UNIV – Avv. Bruno Ronchi

- Gli Istituti di Vigilanza Privata della Provincia di Ancona

  FITIST SECURITY S.r.l. – Sig. Dino Angelucci assistito dal Dott. Carlo Pettinari
  LA VEDETTA S.r.l. – Sig. Francesco Oliva assistito dal dott. Pierluigi Vaccariello
  SICURGLOBAL VIGILANZA S.r.l. – Sig. Franco Varano
  SURETE' S.r.l. – Sig. Mauro Catalano assistito dal Dott. Alessandro Pimpini
  TA.PE. S.r.l. – Sig. Tanda Andrea

- Le Organizzazioni Sindacali:

  FILCAMS - CGIL – Sig. Giampiero Pelagalli
  FISASCAT - CISL – Sig. Marco Paialunga
  UILTuCS-UIL – Sig. Paolo Magnanelli

Unitamente ad una delegazione di Rappresentanze Sindacali Aziendali, nelle persone di:

De Luise Alfredo.

Offidani Paolo.

Ugon Nicola.

De Angelis Stefano.

Chierchia Francesco

Sartini Francesco

Vitali Francesca

Maglio Davide

Per la sottoscrizione del Contratto Integrativo Provinciale per i Dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata della Provincia di Ancona.

I.N.A.I.L. - ANCONA
20 MAR. 2009
URP AZIENDALE

PREMESSA

Su sollecitazione della Prefettura di Ancona e nel rispetto delle procedure di raffreddamento previste dalla Legge 12 giugno 1990, n. 146, le Parti si sono incontrate il 7 gennaio 2009, presso la citata Prefettura di Ancona.
All'incontro erano presenti:

- Dott. Antonio MASSA – Capo di Gabinetto del Prefetto di Ancona

Per i Datori di lavoro:
- ASSIV – Delegato Regionale Dott. Sergio Giuliodori

- UNIV – Avv. Bruno Ronchi

Per le Organizzazioni Sindacali:

- FILCAMS - CGIL – Sig. Giampiero Pelagalli
- FISASCAT - CISL – Sig. Marco Paialunga
- UILTuCS-UIL – Sig. Paolo Magnanelli

Dopo un ampio confronto e con la mediazione del dott. Massa, le Parti hanno stipulato una bozza d'accordo che viene integralmente riportata nel Contratto Integrativo Provinciale qui di seguito riportato.

I.N.A.I.L. - ANCONA
20 MAR. 2009
URP AZIENDE

CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO

per i Dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata della Provincia di Ancona

7 gennaio 2009

Stipulato ai sensi dell'art. 10 del C.C.N.L. del 6 dicembre 2006

(Decorrenza: 1 gennaio 2009 - Scadenza: 31 dicembre 2011)

Titolo I
VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1 – Validità ed applicazione

Il presente Contratto Integrativo Provinciale disciplina in maniera unitaria, il rapporto di lavoro dei dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata operanti nella provincia di Ancona. Esso è parte integrante del vigente C.C.N.L. e, come tale, deve essere applicato, al pari dello stesso, da tutti gli Istituti di Vigilanza Privata, eventuali Consorzi o Raggruppamenti di Imprese di Vigilanza Privata in qualunque forma costituiti.

I.N.A.I.L. - ANCONA
20 MAR. 2009
URP AZIENDE

Titolo II
RELAZIONI SINDACALI

Art.2 - Diritti di informazione a livello territoriale.

In attuazione dell'art. 9 del C.C.N.L., le Associazioni Datoriali forniranno annualmente, di norma entro il primo semestre, alle strutture sindacali territoriali firmatarie del presente contratto, e su richiesta delle stesse, informazioni riguardanti i seguenti punti:

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. iniziative di aggiornamento della professionalità;
d. andamento occupazionale generale e articolato per settore di attività (zona, banche, tele-allarmi, ecc..);
e. eventuali processi di trasformazione in atto localmente per i riflessi sui livelli occupazionali.

Art.3. Diritti di informazione a livello aziendale.

In attuazione dell'art.14 del C.C.N.L. gli Istituti di Vigilanza forniranno a richiesta delle strutture sindacali, di norma semestralmente, nei limiti della opportuna e necessaria riservatezza, informazioni sulle prospettive aziendali e su eventuali programmi di investimenti tecnologici.

Le strutture sindacali verranno informate altresì (oltre a quanto previsto dal C.C.N.L.):

a. sulla consistenza degli organici e sulle tipologie di assunzione ;
b. sulle varie tipologie dei servizi;
c. sulla organizzazione del lavoro e programmi di ferie;
d. su ristrutturazioni aziendali di particolare rilievo.

I.N.A.I.L. - ANCONA
20 MAR. 2009
URP AZIENDE

Art. 4 – Bilateralità

Le Parti confermano la validità del sistema della bilateralità e, pertanto, auspicano che venga costituito al più presto l'Ente Bilaterale Territoriale per la Vigilanza Privata (qui appresso "EBITEV") della Regione Marche.
Tale Organismo rappresenterà, nell'intento delle parti, un valido strumento di osservazione del comparto agevolando l'individuazione delle problematiche ed il loro superamento, e favorendo il dialogo tra le parti utile al confronto con le Istituzioni e le Autorità vigilanti sul settore.

L'EBITEV sarà strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali definite dalle parti a livello nazionale secondo lo schema di statuto previsto all'allegato 1 del C.C.N.L. e Regolamento.

Comunque, fino alla costituzione formale dell'EBITEV, le Parti procederanno alla costituzione ed all'insediamento di:

- Collegio arbitrale (art. 12 C.C.N.L.)
- Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione (art. 11 C.C.N.L.) con le competenze e prerogative di cui all'art.11 stesso, anche ai fini del contenzioso legale eventualmente già instaurato, confermandosi l'obbligatorietà del tentativo di conciliazione

Le Parti procederanno alla costituzione della Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione e del Collegio Arbitrale entro il 31 marzo 2009, mediante la nomina e la designazione di n. 3 (tre) membri per ciascuna parte.

Le Commissioni avranno sede presso la Confindustria o l'Apindustria di Ancona , che metteranno a disposizione delle stesse la propria struttura logistica e organizzativa.

Titolo III
FORMAZIONE

Art. 5 - Formazione

Le Parti, nel rivendicare il loro esclusivo diritto-dovere nel promuovere la formazione professionale dei lavoratori ed in attesa di quanto verrà attuato in sede di Enti Bilaterali Nazionale e/o Regionale, ritengono che, una volta costituito, il futuro EBITEV possa disporre di un quadro completo della situazione provinciale in tema di formazione ed aggiornamento professionale per poter svolgere i seguenti compiti:

- proporre l'organizzazione di corsi, tenendo conto degli orari e dei tempi di attuazione dei corsi stessi;
- proporre materie e argomenti di studio da trattare nei vari corsi;
- suggerire ed esaminare gli eventuali supporti didattici;
- fornire alle Parti pareri generali e specifici sul tema della formazione professionale, con particolare riguardo alla concreta attuazione di programmi di formazione e di aggiornamento professionale;
- reperire presso le Istituzioni europee, nazionali, regionali, etc. finanziamenti destinati alla formazione ed all'aggiornamento professionale.

Art. 5.1 – Contenuti della formazione professionale

Le Parti, sin da ora, convengono che, a titolo indicativo, i corsi professionali dovranno riguardare le seguenti materie:

1) – Testo Unico delle Leggi di Pubblica Sicurezza (R.D. n. 773/1931), Regolamento d'Attuazione (R.D. n. 635/1940) e relativi aggiornamenti derivanti dai provvedimenti legislativi in corso;
2) – Codice Penale;
3) – Codice di procedura Penale;
4) – Tecniche di osservazione;
5) – Tecnologie applicate alla vigilanza;
6) – Contratto di lavoro;
7) – Legislazione del lavoro (Sicurezza sul posto di lavoro, Privacy, etc.),
8) – Maneggio ed uso delle armi;
9) – Conoscenza ed uso delle dotazioni e dell'equipaggiamento;
10) - Norme di comportamento e di relazione con l'Utenza dei servizi e con i terzi in generale;
11) – Conoscenza pratica delle varie tipologie di servizio e applicazione del Sistema di Gestione per la Qualità.

I.N.A.I.L. - [illegible]
20 MAR. 2009
URP AZ[illegible]

20 MAR 2009

NOTA A VERBALE

Gli Istituti di Vigilanza e le OO.SS., per il tramite dell'EBITEV, 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 regionali, interprofessionali e del F.S.E.

Titolo IV

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 6 - 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, concordano che per il personale del ruolo tecnico operativo l'orario di lavoro sarà 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 è di n. 7 ore.
L'orario di lavoro, così come qui stabilito, potrà essere modificato a livello aziendale previo accordo tra Azienda e Organizzazioni Sindacali.
Sulla base di quanto qui sopra previsto, decadranno eventuali altre distribuzioni dell'orario settimanale. Tuttavia, sono fatte salve, in quanto condizioni migliorative e pertanto senza diritto a maggiorazioni di spostato riposo, le soluzioni già previste in taluni Istituti di Vigilanza, anche in considerazione di particolari attività, 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).

I.N.A.I.L.
20 MAR. 2009
URP

Art. 6.1 - Riposo giornaliero/settimanale.

Fermo restando quanto contenuto nell'art. 72 del vigente C.C.N.L. per quanto riguarda una diversa distribuzione della cadenza dei riposi e dei permessi le parti concordano che saranno oggetto di intese a livello di singolo Istituto tra Direzione Aziendale, RSU/RSA e OO.SS. firmatarie del presente accordo, preso atto di quanto previsto dalla Legge 6 agosto 2008 n. 133.

Art. 6.2 – 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.
Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 81 del C.C.N.L. e ferma restando la volontarietà di tale prestazione da parte del lavoratore, le Parti concordano di far confluire 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 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.

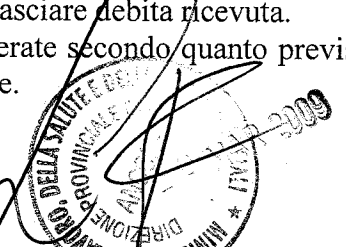
Dette ore verranno recuperate secondo quanto stabilito dal citato art. 81 del C.C.N.L. ed il lavoratore stesso, su apposito modulo, indicherà la propria scelta in merito al suddetto recupero e/o all'eventuale remunerazione secondo quanto previsto dall'art. 82 del citato C.C.N.L.

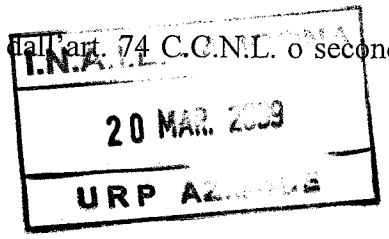
Art. 6.3 - Pausa

Fermo restando quanto stabilito dall'art. 74 del vigente C.C.N.L. in merito alle pause di 10 minuti retribuiti di cui all'art. 17 comma 1 – 4 del D. Lgs. n. 66/2003, si conviene che per il personale operante nei servizi di piantonamento fisso, servizi di zona e pattuglie e nelle centrali operative, nonché nei reparti di contazione, fruirà della suddetta pausa senza alcuna formalità, nel rispetto delle esigenze di servizio.
Per i servizi di trasporto valori di durata superiore alle sei ore continuative, la pausa verrà effettuata rispettando i seguenti accorgimenti utili a mantenere la sicurezza del mezzo e delle persone:

- il furgone dovrà essere scarico e posizionato in un luogo non diverso da quello di destinazione e comunque protetto, ma sempre previa comunicazione alla centrale operativa. Dovrà altresì essere comunicata alla centrale operativa stessa anche l'eventuale motivata impossibilità di effettuare la pausa.

Qualora per fondate ragioni di servizio, il dipendente non potesse usufruire della pausa dovrà darne immediata comunicazione, con le modalità concordate a livello aziendale, ai diretti superiori gerarchici, alla centrale operativa o agli uffici di direzione, specificando le opportune motivazioni di servizio. Tale comunicazione dovrà essere confermata per iscritto e verrà verificata dagli Istituti di Vigilanza, i quali provvederanno a rilasciare debita ricevuta.
Le pause non godute verranno recuperate secondo quanto previsto dall'art. 74 C.C.N.L. o secondo le modalità stabilite a livello aziendale.





Art. 7 – Flessibilità

Sulla base di quanto previsto dall'art. 78 del C.C.N.L nel caso in cui il lavoro svolto sia inferiore all'orario normale giornaliero contrattuale, nel limite massimo di due ore, e ferma restando la corresponsione dell'intera retribuzione, il recupero delle ore non lavorate dovrà essere effettuato entro e non oltre il mese successivo.
Il recupero inoltre non potrà avvenire nei giorni di riposo settimanale e di permesso.
A tal fine non sarà considerata straordinaria l'attività lavorativa prestata per il recupero e, dunque, non competerà al lavoratore alcun compenso e/o maggiorazione, così come la prestazione lavorativa giornaliera ridotta non darà luogo a riduzione della retribuzione.

Art. 8 - Disposizioni

I dipendenti ricevono dall'ufficio servizi e/o della Centrale Operativa dell'Istituto di Vigilanza l'ordine di servizio inerente il turno di lavoro da espletare. Gli ordini di servizio verranno trasmessi ad ogni singola guardia mediante prospetto settimanale sulla base delle diverse tipologie dei servizi, fatte salve eventuali situazioni di emergenza (assenze non preventivabili, particolari richieste dell'utenza motivate da carattere d'urgenza, etc.) che consentano la comunicazione anche verbale delle variazioni. L'Istituto si assicura che i propri dipendenti siano a conoscenza delle norme che regolano il servizio e che siano in possesso di tutte le dotazioni previste dalle Autorità preposte al controllo.

Art. 9 Organizzazione dei servizi

In conformità al dettato dell'art. 99 primo comma del vigente C.C.N.L., gli Istituti, compatibilmente con le particolari esigenze che caratterizzano l'organizzazione dei servizi nel settore, impiegheranno il personale in località prossime ai luoghi di abituale dimora, debitamente comunicata per iscritto in caso di variazione

Le Aziende, compatibilmente con la variabilità dell'organizzazione dei servizi e delle presenze, e fermo restando che la programmazione potrà essere variata in base alle esigenze organizzative e a richieste della clientela, si impegnano a procedere con gradualità verso la programmazione dei servizi con cadenza almeno settimanale e la rotazione tra i diversi turni di mattina, pomeriggio e notte:

- per i servizi fissi "h24"
- per quelli contrattualizzati per periodi almeno annuali con continuità di orario

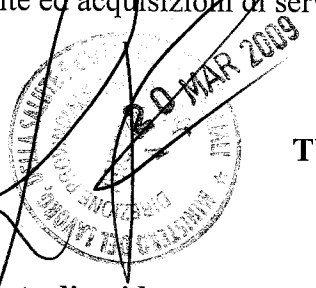
fatte in ogni caso salve le situazioni non programmate o programmabili, nella esigenza della copertura del servizio e nell'ottica della peculiarità del settore della vigilanza privata.

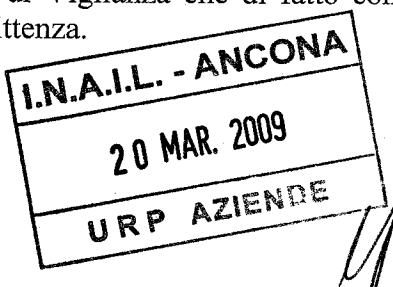
Nel quadro delle informazioni sull'organizzazione del lavoro di cui all'art. 3 del presente CIP, le aziende forniranno alle RSA aderenti alle OO.SS. firmatarie del succitato accordo, informativa sullo stato di attuazione di quanto previsto dal comma precedente.

Le Aziende, anche in ottemperanza ai regolamenti delle Autorità competenti, si impegnano a garantire e a mettere a disposizione, del personale adibito ai vari servizi di Istituto, idonei mezzi di comunicazione e protezione individuale atti a realizzare adeguati livelli di sicurezza agli operatori.

Art. 10 – Rotazione dei servizi

Gli Istituti di Vigilanza si impegnano ad attuare una rotazione dei servizi svolti, in modo da consentire alle G.P.G. una migliore e più completa conoscenza delle diverse metodologie e tipologie di servizio svolte dagli Istituti stessi.
La rotazione del personale terrà conto nell'assegnazione dei servizi, ove possibile, delle località di abituale dimora dei lavoratori, debitamente comunicata per iscritto.
In ogni caso, la rotazione dei servizi dovrà considerare sia le esigenze tecnico – operative dei servizi stessi, sia l'autonomia organizzativa dell'Azienda, sia, inoltre, la cosiddetta "clausola di gradimento", possibilmente documentabile, che ordinariamente viene inserita nei contratti di vigilanza privata, nonché la realtà commerciale degli Istituti di Vigilanza che di fatto comporta frequenti perdite ed acquisizioni di servizi da parte della committenza.





Titolo V
TUTELE E GARANZIE

Art. 11 - Patente di guida

Per la G.P.G. alla quale venga sospesa o ritirata la patente di guida per fatti avvenuti durante il servizio, gli Istituti di Vigilanza valuteranno la possibilità di mantenerlo in servizio, adibendolo a

mansioni eventualmente compatibili, per le quali non sia indispensabile la guida di automezzi e nell'ambito della vigenza territoriale della licenza di pubblica sicurezza in capo all'Istituto stesso. In caso di rifiuto da parte del lavoratore, per tutto il tempo di sospensione della patente di guida da parte delle Autorità competenti, questi si intenderà in permesso non retribuito.

Art. 12 - Pari opportunità

Verranno favoriti interventi di pari opportunità uomo/donna nel lavoro, anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive.

Art. 13 – Permessi per particolari eventi familiari

In ogni occasione di nascita o adozione di figlia/o del lavoratore, le Aziende concederanno tre giorni di permesso retribuito a carico datoriale.
Inoltre, qualora lo richieda per iscritto, il lavoratore avrà diritto ad ulteriori quattro giorni di permesso non retribuito.
Ad integrazione di quanto previsto all'art. 94 del C.C.N.L. e sulla base di quanto stabilito dalla Legge n. 53/2000, il lavoratore avrà diritto ad ulteriori quattro giorni di permesso non retribuito, certificando debitamente la causa della richiesta.
Tale trattamento non è cumulabile con altri permessi retribuiti concessi oggi o in futuro dal legislatore per analoghe situazioni.
I congedi di cui al presente articolo sono cumulabili con i congedi previsti dal C.C.N.L.

I.N.A.I.L. ANCONA
20 MAR. 2009
URP AZIENDE

Art. 14 – Ferie e permessi

In coerenza con quanto previsto dagli artt. 85 e 86 del C.C.N.L. in vigore, le ferie, salvo diverso accordo tra Azienda e lavoratore, non potranno essere frazionate in più di due turni.
I lavoratori dovranno comunicare su apposito modulo predisposto dalle Aziende il periodo di ferie di loro gradimento entro il 31 marzo di ogni anno. Entro il successivo mese di aprile le Aziende predisporranno il piano ferie.
Dato che la maggior parte delle richieste di ferie è concentrata per il periodo che va dal mese di giugno al mese di settembre di ogni anno, per tale periodo verrà attuata un'equa rotazione tra i lavoratori richiedenti.
Il programma delle ferie sarà, dietro richiesta, portato a conoscenza delle R.S.A./R.S.U.
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.

Art. 15 – Permessi per testimonianze a processi

Il lavoratore chiamato a rendere testimonianza in procedimenti sia civili che penali, anche in fase di indagine da parte degli organi di polizia, in ordine a fatti di stretta attinenza con l'espletamento del servizio di Guardia Particolare Giurata, verrà esonerato dal servizio per la giornata in cui deve rendere testimonianza, con decorrenza della retribuzione (comprensiva dell'indennità giornaliera) e con il diritto a percepire il buono pasto.

In ogni caso il lavoratore dovrà documentare all'azienda preventivamente l'invito a testimoniare, e successivamente l'aver prestato testimonianza o l'essersi presentato puntualmente a testimoniare.

Art. 16 – Assistenza legale

Qualora il lavoratore incorra in procedimenti giudiziari in ordine a **fatti di stretta attinenza con l'espletamento del servizio** e ne faccia espressa richiesta, l'Azienda fornirà a proprie spese assistenza legale, con professionisti di propria fiducia, **sempre che non vi sia conflitto tra gli interessi aziendali e quelli del lavoratore** per i fatti oggetto del procedimento.

INAIL
20 MAR. 2009
URP AZIENDALE

Art. 17 – Titoli di Guardia Particolare Giurata

1. Ad integrazione di quanto previsto dall'ultimo comma dell'art.120 del vigente CCNL, ove al lavoratore con qualifica di Guardia Particolare Giurata venga dall'Autorità competente o dalla Magistratura sospeso, revocato o sequestrato uno dei titoli di polizia essenziali allo svolgimento dell'attività con qualifica di GPG (Decreto di Nomina a Guardia Particolare Giurata, Licenza di Porto d'armi a tariffa ridotta) o entrambi i titoli, ed il lavoratore stesso impugni ritualmente il provvedimento e ne dia immediata notifica documentale all'azienda, il rapporto di lavoro resterà sospeso sino alla definizione (cosa giudicata) del ricorso, senza diritto alla retribuzione né diretta né indiretta, né differita.

2. Ove all'esito del procedimento (cosa giudicata) gli iniziali provvedimenti di cui al comma precedente siano annullati, ed il Lavoratore ne dia immediata notifica documentale all'azienda, questa –esperiti da parte del Lavoratore gli adempimenti di sua competenza- inoltrerà richiesta di rilascio dei titoli, senza con ciò assumersi alcuna responsabilità circa l'esito della richiesta, e –in caso di rilascio dei titoli- provvederà a riammettere in servizio il Lavoratore.

3. Ove entro il termine di 180 giorni previsto dalla citata norma del vigente CCNL, il lavoratore non abbia ottemperato alla notifica al datore di lavoro di cui al precedente comma 1, oppure non abbia dimostrato al datore di lavoro di essere rientrato in possesso dei titoli sospesi o revocati, o scaduti e non rinnovati, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro per tale motivo, senza preavviso o indennità sostitutiva.

4. In caso di ritardo del rinnovo dei titoli dovuto a inadempienze del Lavoratore per gli adempimenti di propria competenza, l'Azienda, dalla data di scadenza dei titoli, sospenderà dal servizio e dalla retribuzione il Lavoratore, fino al rinnovo dei titoli, e comunque entro i limiti temporali di cui ai commi successivi.

5. Fermo restando quanto previsto dai commi precedenti e dall'art.120 del vigente CCNL, qualora, in occasione del rinnovo dei titoli, il Lavoratore non abbia adempiuto a tutto quanto di Sua competenza (compreso l'inoltro della documentazione completa all'Azienda) entro il termine indicatogli dall'Azienda, e vi abbia provveduto successivamente alla data di

scadenza dei titoli, trascorso un periodo di novanta giorni dalla scadenza senza che l'Autorità abbia rinnovato i titoli, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro per tale motivo, senza preavviso o indennità sostitutiva.

Art. 18 - Vestiario ed equipaggiamento

Le Parti concordano, nel rigoroso rispetto delle normative di legge in vigore, che, all'atto dell'assunzione, ad ogni vigile venga assegnato il vestiario idoneo per affrontare la stagione in cui la G.P.G. viene assunta.
Ferma restando la quantità prevista dal Contratto Integrativo Provinciale (compreso quanto stabilito dall'accordo del 16 giugno 2005), in sede aziendale si concorderà con le R.S.A./R.S.U. quali capi fanno parte del vestiario, la loro qualità e le modalità di distribuzione.
Gli Istituti si impegnano a sostituire in ogni periodo dell'anno le divise rotte o gravemente danneggiate per usura o per causa di servizio.

20 MAR 2009

Titolo VI
TRATTAMENTO ECONOMICO

I.N.A.I.L. - ANC
20 MAR. 2009
URP AZIENDE

Art. 19 - Buono pasto (ticket)

Attualmente, in Provincia di Ancona, viene erogato un buono pasto giornaliero dell'importo di €. 3,00
Le Parti concordano che le Aziende forniranno a tutti i dipendenti un buono pasto, per ogni giorno di effettiva presenza al lavoro, con i seguenti adeguamenti di valore:

- 1/01/2009: aumento di €. 1,00, pari ad un valore complessivo di €. 4,00, buono erogato per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro;
- 1/01/2010: aumento di €. 0,50, pari ad un valore complessivo di €. 4,50, buono erogato per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro;
- 1/01/2011 aumento di €. 0,50, pari ad un valore complessivo di €. 5,00, buono erogato per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro.

Mensilmente le aziende forniranno i buoni pasto relativi alle presenze effettive del mese precedente.
Il relativo importo - per sua stessa natura - non è utile ai fini della determinazione della base di computo di alcun istituto contrattuale e di legge.
Le Parti, per quanto superfluo, si danno atto che in relazione alla natura del buono pasto, nulla è dovuto ai lavoratori che eventualmente non provvedessero al ritiro o al suo utilizzo.

Art. 20 - Premio di risultato

Le Parti, con riferimento al punto l) dell'art. 10 del C.C.N.L. 6 dicembre 2007 e con esplicito richiamo al Protocollo 23 luglio 1993, convengono di istituire per gli anni, 2008, 2009, 2010 e 2011, per tutto il personale, un premio annuale lordo totalmente variabile correlato ai risultati conseguiti dalle aziende e subordinato ad indici attribuibili al personale dipendente.
Le Parti stesse individuano nella presenza collettiva ed individuale al lavoro il parametro oggettivo proprio del settore ai fini della determinazione del premio di produzione, così come previsto dallo stesso punto l) del sopra citato art. 10.

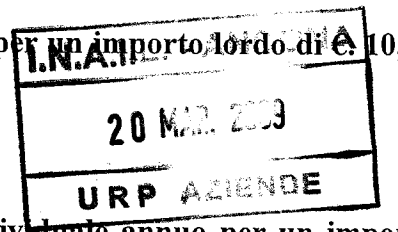
In ragione di quanto sopra, le Parti dichiarano che ai fini del presente articolo sarà presa in considerazione unicamente l'effettiva presenza al lavoro con riferimento al numero teorico di giornate di lavoro normale lavorabili, contrattualmente previste, e dunque:

1) per il sistema 5+1 giornate n. 259, (così date 365 – 61 riposi – 20 permessi – 25 ferie e 11 festività),
2) impiegati amministrativi per il sistema 5+2 giornate n. 219 (così date 365 – 104 riposi – 9 permessi – 22 ferie e 11 festività)

quindi con esclusione del numero di giornate contrattualmente previste per i riposi, i permessi e le ferie ancorché lavorati.
In deroga a quanto previsto nei precedenti punti 1 e 2 devono intendersi convenzionalmente utili ai fini del calcolo del numero delle giornate di effettiva presenza per il premio anche le assenze nelle giornate di lavoro normale contrattuale dovute ad astensione obbligatoria per maternità, permessi per donatori di sangue, ricoveri ospedalieri in reparto, infortuni durante la prestazione lavorativa di durata pari o superiore a 7 giorni consecutivi in un unico evento, permessi sindacali e permessi di cui agli artt. 13 e 15 del presente C.I.P.
Nessun premio, neppure quello individuale, sarà dovuto nel caso in cui non si raggiungesse l'obiettivo indicato nel premio di risultato aziendale,come sotto strutturato:

- **PREMIO COLLETTIVO: <u>QUOTA - A</u>**

A partire dal 2008, verrà corrisposto, al solo personale in forza al momento dell'erogazione, un **premio collettivo annuo per un importo lordo di €. 20,00** (venti/00) per gli anni 2008, 2009, 2010 e 2011, in caso di mantenimento di una media aziendale di assenteismo, con riferimento ad ogni anno di competenza, pari o inferiore al **9,0%** o migliorato rispetto all'anno precedente calcolato sulla base del numero di giornate di lavoro convenzionalmente previsto per anno.
Tale premio verrà frazionato in due tranches semestrali **per un importo lordo di €. 10,00** (dieci|00) cadauna.



- **PREMIO INDIVIDUALE: <u>QUOTA – B</u>**

A tale premio collettivo verrà aggiunto un **premio individuale annuo per un importo lordo di €. 300,00** (trecento/00) per gli anni 2008, 2009, 2010 e 2011, anche esso frazionabile in due tranches semestrali **per un importo lordo di €. 150,00** (centosettanta|00) cadauna.

Tale premio maturerà, per ciascun semestre, con le seguenti modalità:

per 0 giorni di assenza nel semestre	€. 150,00
da uno a tre giorni di assenza nel semestre	€. 100,00
da quattro a sei giorni di assenza nel semestre	€. 60,00

L'erogazione del premio di risultato (sia quota collettiva che quota individuale) eventualmente maturato avverrà con la busta paga relativa al mese di agosto, per il primo semestre, e con la busta paga relativa al mese di febbraio, per il secondo semestre.

Ai lavoratori che non hanno effettuato alcun giorno di assenza nel corso dell'anno, con la retribuzione del mese di aprile dell'anno successivo, verrà riconosciuto un premio aggiuntivo di €. 160,00 indipendentemente dal mantenimento della media aziendale di assenteismo.

Si ribadisce che l'erogazione è subordinata al raggiungimento degli obbiettivi del premio aziendale negli anni 2009, 2010 e 2011.

Il premio di risultato competerà ai lavoratori dipendenti, assunti con qualunque tipologia contrattuale, in forza alla data del 31 agosto e del 28/29 febbraio di ogni anno, che abbiano compiuto per intero il semestre di calendario di competenza (1 gennaio/30 giugno – 1 luglio/31 dicembre), e abbiano lavorato nelle giornate previste, secondo la ordinaria turnazione stabilita dal C.C.N.L. e considerate convenzionalmente utili ai fini in questione.

Su richiesta delle RSA/RSU le aziende forniranno il conteggio degli indicatori ai quali è legato il premio.

NOTA A VERBALE

Le Parti, di comune accordo, stabiliscono che il Premio di Risultato relativo all'anno 2008 verrà erogato sulla base e con le modalità di quanto stabilite dal precedente C.I.P. del 27 luglio 2004.

Art. 21 - Trasferte e rimborso spese

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 costituto dall'intero territorio della Provincia di Ancona 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 Ancona, ogni problematica specifica verrà analizzata in sede aziendale. 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.

I.N.A.I.L. - ANCONA
20 MAR. 2009
URP AZIENDE

Art. 22 - Armamento

Gli Istituti di Vigilanza erogheranno ai nuovi assunti, su richiesta scritta degli stessi, un importo massimo di €. 400,00, a titolo di anticipazione sulla retribuzione, corrispondente al costo di mercato di una pistola Berretta 9 x 21 mod. P4.

Tale importo dovrà essere restituito in un massimo di dodici rate mensili, di uguale importo, da addebitare in busta paga. La stessa norma si applica anche al personale in servizio nel caso di sostituzione dell'arma per furto o per un deterioramento tale da rendere l'arma stessa inutilizzabile. Qualora il rapporto di lavoro venisse risolto da una delle due parti prima della restituzione dell'intero importo, il residuo verrà trattenuto dalle ultime competenze.

Art. 23 – Manutenzione divisa

L'indennità di manutenzione e lavaggio divisa sarà aggiornata con la seguente decorrenza:

dall'1 gennaio 2009 €. 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.

Art. 24 – Passaggio di livello

Al solo personale assunto con contratto a tempo indeterminato stipulato fino alla data del 31 dicembre 2008 e che maturerà 72 mesi di permanenza al 4° livello del C.C.N.L. nella stessa azienda, sarà riconosciuto il passaggio al 4° livello super entro 6 mesi dalla maturazione del 72° mese.

Art. 25 - Decorrenza e durata

Il presente Contratto Integrativo Provinciale, che si compone di 25 articoli, avrà validità dall'1 gennaio 2009 e scadrà il 31 dicembre 2011 o, comunque, sino al termine del periodo di moratoria contrattuale, che verrà determinato dal prossimo C.C.N.L., salvo diverse decorrenze stabilite per singoli istituti dal testo dei relativi articoli. Il presente Contratto Integrativo continuerà ad avere i propri effetti anche dopo la scadenza e fino al suo rinnovo.

I.N.A.I.L. - ANCONA
20 MAR. 2009
URP AZIENDE

DICHIARAZIONE FINALE

Le Parti dichiarano che il presente Contratto Integrativo Provinciale è stato stipulato ai sensi dell'art. 10 del C.C.N.L. vigente e che costituisce un complesso unitario, inscindibile, migliorativo, ad ogni effetto contrattuale e di legge, di ogni altra pattuizione collettiva, anche aziendale. Ribadiscono che esso disciplina in maniera unitaria il rapporto di lavoro fra Istituti di Vigilanza Privata, Consorzi, Cooperative o Raggruppamenti di Imprese di Vigilanza Privata in qualunque forma costituiti ed il personale dipendente operante nella Provincia di Ancona, annulla e sostituisce esplicitamente ogni precedente accordo, uso o consuetudine di natura territoriale, salvo le norme espressamente richiamate negli articoli che precedono.
Al fine di impedire dubbi ed incertezze interpretativi, le Parti dichiarano che quanto convenuto con il presente Contratto Integrativo Provinciale attua il miglioramento, in via definitiva e migliorativa, delle specifiche problematiche aziendali e territoriali e, omogeneizzando i trattamenti in atto,

uniforma ed armonizza gli stessi con le previsioni contrattuali del C.C.N.L. di categoria del 6 dicembre 2006 (validità dall'1 maggio 2004 al 31 dicembre 2008).
Per quanto qui non espressamente previsto, si richiamano le norme di cui al C.C.N.L del 6 dicembre 2006 e successive modificazioni ed integrazioni.
Le OO.SS. presentano una "dichiarazione a verbale" contenente le modalità di consultazione dei lavoratori.

Ancona, 11 marzo 2009

Per le Associazioni Datoriali

Per le Organizzazioni Sindacali

Per le Aziende

Per la Delegazione dei Lavoratori presenti alla stipula

Per la Delegazione dei Lavoratori presenti alla stipula

I.N.A.I.L. - ANCONA
20 MAR. 2009
URP AZIENDE

20 MAR 2009

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le OO.SS., firmatarie della presente Ipotesi di Accordo, dichiarano che sottoporranno alle assemblee dei lavoratori i contenuti dell' accordo.

Gli esiti della consultazione saranno da considerare vincolanti per lo scioglimento della riserva e prima di procedere alla firma definitiva.

Sarà cura delle scriventi darne tempestiva e completa comunicazione alle associazioni datoriali., entro e non oltre il 31/03/2009

p. Le OO.SS. Territorliali

FILCAMS-CGIL - G. Pelagalli

FISASCAT-CISL – M. Paialunga

UILTUCS-UIL – P. Magnanelli

Ancona, 11 marzo 2009

I.N.A.I.L. - ANCONA
20 MAR. 2009
URP AZIENDE

MINISTERO DELLA SALUTE E DELLE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO
ANCONA
MAR 2009