

**ASSIV
ASSVIGILANZA
UNIV
ANIVP**

**FILCAMS-CGIL
FISASCAT-CISL
UILTuCS-UIL**

Testo Ufficiale

edito dalle Organizzazioni Sindacali e dalle Associazioni Imprenditoriali stipulanti

GpG in congedo

**CONTRATTO
COLLETTIVO
INTEGRATIVO
REGIONALE**

di

LAVORO

GpG in congedo

per i Dipendenti
da Istituti di
Vigilanza Privata
operanti in Piemonte

Firmato il 19 marzo 2009

Validità dal 1° luglio 2007 al 31 luglio 2011

GpG in congedo

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO REGIONALE DI LAVORO
valido per i dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata
operanti in Piemonte

Il giorno 19 marzo 2009, in Torino

TRA

ASSOCIAZIONE ITALIANA VIGILANZA (ASSIV)
rappresentata dal Vice Presidente dott. MASSIMILIANO GIACOLETTI.

ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA GLI ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA (ANIVP)
rappresentata dal Segretario Generale dott. MARCO STRATTA.

ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA GLI ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA (ASSVIGILANZA) rappresentata dal Presidente avv. CLAUDIO MORO e dai componenti della Commissione Sindacale: avv. GIUSEPPE MONTI e dott. LUCA PIZZIGONI.

UNIONE NAZIONALE ISTITUTI VIGILANZA (UNIV)
Rappresentata dal Coordinatore Territoriale dott. ENNIO SUTTINI e dal componente della Commissione Sindacale dott. PAOLO LURASCHI.

E

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO, TURISMO E SERVIZI (FILCAMS CGIL) PIEMONTE rappresentata:

dal Segretario Generale signor GIOVANNI CIARLO;

dal Segretario Regionale, signor NICOLA DE FILIPPIS;

dai Segretari Territoriali, signori: Roberto Arisaldi, Gianni Boerio, Raffaele Iovine, Piero Canepa, Mario Galati, Giorgio Milani, Giovanni Bivi.

dai Rappresentanti Sindacali Aziendali, signori: Sara Amendola, Elena Angelici, Antonio Belviso, Francesco Bottiglieri, Pantaleo Bray, Pasquale Brusca, Carmine Centrella, Roberto Corrao, Roberto Crispino, Mauro D'Antuono, Antonio Di Modugno, Luigi Di Virgilio, Vittorio Ferruggia, Antonio Franzé, Marco Frascogna, Cormo Gallo, Andrea Giacomello, Giuseppe Gobini, Piergiorgio Golden, Donato La Vacca, Giuseppe Luzzi, Luigi Mazzacane, Vito Montarulli, Carlo Montobbio, Vincenzo Patti, Guido Pepino, Maurizio Pilati, Giorgio Quintani, Franco Sala, Giovanni Seimanti, Luigi Serra, Giovanni Trevisan, Sergio Viglione.

FEDERAZIONE ITALIANA ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI E TURISMO (FISASCAT-CISL)) PIEMONTE rappresentata:

dal Segretario Generale, signor BRUNO CORDIANO;

dai Segretari Territoriali, signori: Dario Battuello, Domenico Bove, Irmo Caretti, Alessandro De Stefano, Andrea Mongelli, Cristiano Montanini, Sergio Segala, Angela Sportillo, Luca Trinchitella, Cristina Vignolo, Rinaldo Zoccola;

dai Funzionari degli Uffici Sindacali Territoriali: Ernesto Magnifico, Roberto Ranieri, Enrico Solavagione;

dai Rappresentanti Sindacali Aziendali, signori: Crispino Aniello, Gino Augusti, Mauro Autano, Michele Bernardo, Marco Bertotti, Sergio Bosco, Antonio Botta, Nicola Bruno, Mauro Cappello, Giuseppe Carcerano, Fabio Cassano, Antonio Castrignano, Vincenzo Cavaliere, Devid Casentino, Vincenzo Crendino, Orazio D'Agata, Francesco D'Agostino, Gaetano D'ambrosio, Antonio De Febrari, Luigi Del Mastro, Massimiliano De Stefano, Salvatore Di Grazia, Giuliano Etzi, Enzo Favata, Alfredo Ficini, Aldo Floriani, Bartolomeo Gigantiello, Luciano Gigliotti, Cesare Guida, Carmine Iannacone, Davide Ierardi, Emilio La Corte, Luciano Lamberti, Giancarlo Lucia, Pietro Maggiore, Massimo Maranda, Antino Maraniello, Vito Marascia, Angelo Marmo, Massimo Marovelli, Salvatore Mattina, Vito Novia, Ercole Picone, Roberto Pilloni, Giovanni Puzzella, Giuseppe Spinelli, Sergio Terlizzi, Giovanni Tortora, Marco Vacca, Piergiorgio Viale.

UNIONE ITALIANA LAVORATORI TURISMO, COMMERCIO, SERVIZI (UILTuCS-UIL) PIEMONTE rappresentata:

dal Segretario Generale, signor GIANNANTONIO PEZZETTA,

dal Segretario Generale Aggiunto, signor SERGIO DIECIDUE;

dai Segretari Regionali, signori: SALVATORE BOVE, GIUSEPPINA BELLETTI, COSIMO LAVOLTA, FRANCESCO ORTELLI; SALVATORE SORCE; e dal Responsabile dell'Ufficio Vertenze e Contenziosi signor RENATO FOGGETTI.

dai Funzionari dell'Ufficio Sindacale Regionale, signori: Riccardo Bassi, Francesco Di Martino, Gerardo Fusco, Maria Rita Giardino,.

dai Responsabili e Funzionari Territoriali, signori: Giuseppe Ballato, Filomena Balsamo, Pittertschatscmer Cosma, Angelo Gallina, Mauro Orsan, Maura Settimo, Angelo Vurruso.

dai Rappresentanti Sindacali Aziendali: Luca Alterin, Giambattista Amoroso, Maurizio Bancone, Enrico Botta, Gianluca Camiggia, Giuseppe Cantello, Giuseppe Cappabianca, Giancarlo Chianese, Massimo Coenda, Massimo Colla, Roberto Comba, Salvatore Corea, Manuela Cosco, Fabrizio Cucco, Rodolfo Dante, Sandro Dionisi, Michele D'Onofrio, Davide Eldi, Marco Falco, Sergio Ferente, Diego Floren, Maurizio Grandinetti, Carlo Guarnaccia, Giovanni Gulino, Massimo Lega, Massimo Leo, Francesco Lo Preiato, Gaetano Lupoli, Antonio Macchetti, Fabio Marino, Luca Molino, Antonio Musolino, Pierpaolo Naliato, Massimo Pellin, Ferruccio Cippo Perelli, Giuseppe Porrovecchio, Giuseppe Prete, Alberto Princi, Aldo Principe, Matteo Prudente, Carmine Romano, Giuseppe Romano, Massimiliano Rossato, Antonino Rosario Sanfilippo, Costantino Sassano, Raffaele Sinatra, Carmelo Stazzone, Maria Teresa Truglio, Emanuele Turrini, Francesco Vallone, William Verdoia, Giovanni Vumbaca.

VISTI

- la disdetta delle Organizzazioni Sindacali del Contratto Collettivo integrativo di lavoro per i dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata operanti in Piemonte precedentemente vigente;
- il Contratto Collettivo Nazionale vigente ed in particolare l'articolo 10;

GpG in congedo
ESAMINATA

- la piattaforma rivendicativa presentata dalle Organizzazioni Sindacali come sopra costituite;

SI E' STIPULATO

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Regionale di Lavoro per i dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata operanti nella Regione Piemonte, composto da: 29 articoli e 4 allegati, tutti approvati e sottoscritti.

ART. 1 - VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Regionale del Piemonte disciplina, in maniera unitaria, il rapporto di lavoro dei dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata operanti nella Regione Piemonte. 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 comunque costituiti.

Il presente Contratto, deve essere considerato un complesso normativo inscindibile, che, essendo globalmente di miglior favore, annulla e sostituisce, nel rispetto delle decorrenze da questo previste, ad ogni effetto le norme del "Contratto Integrativo di Lavoro per i Dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata operanti in Piemonte sottoscritto il 12 luglio 2004" e di tutti i precedenti Contratti Integrativi di pari livello e Contratti Integrativi Provinciali a suo tempo stipulati in Piemonte.

Rimangono valide le norme e le condizioni di miglior favore o le norme non trattate nel presente Contratto intervenute tra le parti contrattuali stipulanti il medesimo anche contenute nei Contratti ed Accordi Aziendali.

ART. 2 - RELAZIONI SINDACALI

Le Parti, convengono di operare affinché vengano colte le opportunità di sviluppo qualitativo e quantitativo del settore della Vigilanza Privata; a tal fine si adopereranno per fare in modo che i

compiti tipici della Vigilanza Privata vengano svolti dagli Istituti del settore e per evitare, che la committenza provveda direttamente con dipendenti propri a discapito della sicurezza e della professionalità, anche in ragione di quanto stabilito dal DL 59/2008 (convertito) e dal DPR 04/08/08 che hanno rispettivamente modificato il TULPS e il suo Regolamento di Esecuzione nella parte relativa alla disciplina delle Guardie Particolari Giurate e degli Istituti di Vigilanza.

E' altresì necessario contrastare le diverse forme di attività proposte come servizi integrati di sicurezza, quando costituiscono sleale concorrenza in violazione delle norme del T.U.L.P.S. e delle Leggi vigenti, che pregiudicherebbero l'occupazione nel settore, i diritti normativi ed economici attualmente garantiti ai lavoratori impiegati in detti compiti e la qualità dei servizi.

Le Parti, nel prendere atto degli interventi normativi di riforma del settore convengono sulla necessità di una gestione della vigente legislazione, che sappia cogliere e dare risposta alle esigenze attuali del settore, sia per quanto attiene la problematica delle Imprese, che dei lavoratori, nonché quella comune.

Anche a tale fine le OO.SS. e le Associazioni Imprenditoriali firmatarie il presente Contratto, convengono sui punti di seguito espressi, per l'applicazione dei quali, nelle parti di propria non esclusiva competenza, interesseranno con azioni congiunte le Istituzioni pertinenti.

Le Parti, sui temi di interesse del settore da rappresentare alle Autorità Istituzionali assumeranno posizioni comuni, affinché gli stessi siano resi più forti e rappresentativi, fatta salva la rappresentazione di proprie posizioni in caso di valutazioni distinte.

Le Parti, allo scopo di quanto qui espresso, ritengono necessario rafforzare il patrimonio di conoscenza comune sui processi che investono il settore per esaminarne i vari aspetti e governarne, per quanto possibile, cause ed effetti, con adeguati interventi nell'interesse dei lavoratori, delle imprese e dell'utenza.

Le Associazioni imprenditoriali, pertanto, forniranno annualmente, di norma entro il primo semestre, alle OO.SS. Regionali e Provinciali firmatarie del presente contratto, informazioni globali riferite al settore ed in particolare: sugli aspetti di ordine strutturale, sugli organici, sulle prospettive di sviluppo, sui nuovi tipi di servizi anche in funzione dell'introduzione di nuove tecnologie, sulla gestione della banca ore, sulle prestazioni di lavoro straordinario e supplementare, dei riposi e dei turni.

ART. 3 - NUOVE LICENZE, TARIFFE, REGOLAMENTI E PRESCRIZIONI.

Le Parti si adopereranno:

affinché eventuali nuove licenze vengano concesse sulla base delle reali esigenze del mercato ed alla condizione che non intacchino la stabilità o lo sviluppo occupazionale, tenendo conto della professionalità, della capacità tecnica e della capacità economica dei richiedenti, tali da offrire sufficienti garanzie di qualità ai fruitori dei servizi ed assicurare il rispetto dei diritti contrattuali e di legge ai lavoratori occupati;

affinché le tariffe dei servizi offerti rispettino sempre il reale costo del lavoro e della sicurezza sia individuale che collettiva del personale, evitando di creare sofferenze economiche agli Istituti, e di pregiudicare: la qualità dei servizi, la sicurezza ed i diritti normativi ed economici dei lavoratori;

affinché i regolamenti delle attività degli Istituti di Vigilanza e delle Guardie Giurate approvati dalle Autorità e le prescrizioni di queste ultime, tengano conto che, per quanto attiene le materie di carattere sindacale regolate dai Contratti Collettivi, le norme contrattuali sono l'esclusivo riferimento delle Parti.

ART. 4 - FORMAZIONE PROFESSIONALE E POLITICHE DEL LAVORO

Ferma restando la responsabilità delle Aziende nell'adempiere gli obblighi formativi e l'esclusiva competenza delle Parti in materia di formazione professionale, queste ultime favoriranno le attività formative del settore programmando piani di formazione ed aggiornamento professionale e predisponendo i relativi corsi per il personale occupato, dei quali le Aziende interessate potranno beneficiare.

Le Parti, inoltre, su richiesta delle Aziende, promuoveranno l'attivazione di corsi di formazione per lavoratori non occupati, che ambiscano occuparsi nel settore. Il numero dei corsisti, quindi, dovrà tenere conto delle possibilità occupazionali offerte dal Settore e della naturale selezione di diritto delle Aziende interessate a recepire nuovi occupati. L'individuazione dei corsisti avverrà anche tramite preselezione delle Imprese del Settore, affinché la formazione professionale abbia la migliore efficacia nel garantire i necessari sbocchi occupazionali.

Le Parti cureranno la programmazione e la progettazione dei corsi, che saranno invece svolti da Enti preposti alla formazione professionale riconosciuti ed accreditati dalla Regione Piemonte. Tali Enti, aventi queste caratteristiche, saranno scelti per accordo unanime delle Parti.

Si conviene, che per l'effettuazione della formazione professionale di cui sopra e comunque concordata dalle Parti, anche con successivi accordi, si coglieranno tutte le opportunità di finanziamento pubblico previste, comprese quelle messe a disposizione dai fondi interprofessionali.

La formazione potrà essere pianificata per i lavoratori occupati o occupandi di: una singola Azienda, più Aziende, a livello Settoriale; così come la formazione potrà essere programmata ed effettuata a livello Regionale o Provinciale, ciò rispetto alle necessità, ai bisogni ed alle opportunità. Le Aziende che aderiranno ai piani formativi dovranno farsi carico fino a concorrenza, rispetto ai finanziamenti pubblici, dei relativi costi.

Le Parti, inoltre, si faranno promotrici di una specifica proposta da avanzare alle Prefetture, affinché quanto previsto in materia di formazione professionale per gli assumendi, costituisca una valida motivazione per accelerare i tempi di rilascio dei titoli di polizia utili per l'assunzione, facendo in modo che una prima fase di tale procedura venga soddisfatta antecedentemente alla richiesta di assunzione avanzata dall'Azienda.

Le Parti, anche a tal fine, convengono di costituire un Registro Professionale, tenuto e gestito dall'Ente Bilaterale, al quale potranno essere iscritti, su loro richiesta: le Guardie Particolari Giurate in forza, le Guardie Particolari Giurate transitoriamente inoccupate che intendano rioccuparsi nel settore, lavoratori formati per lo svolgimento dell'attività di Guardia Particolare Giurata in attesa di occupazione; nel Registro, inoltre, saranno riportati i profili e le caratteristiche professionali di ogni iscritto, anche acquisite nel corso del rapporto di lavoro.

Il Registro Professionale intende porsi come strumento efficace per l'osservazione del mercato del lavoro e nel contempo essere una banca dati utile alle Imprese per soddisfare le loro esigenze occupazionali.

Le Parti infine potranno predisporre piani formativi per gli RLS e informativi per la generalità dei lavoratori in materia di sicurezza sul lavoro, anche in adempimento degli ultimi dettati legislativi.

AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

Al fine di promuovere azioni positive per l'accesso delle lavoratrici nel settore, le Parti esamineranno con periodicità gli aspetti relativi a tale tematica ed in particolare:

- progetti finalizzati allo sviluppo dell'occupazione ed alla crescita professionale delle donne, nel rispetto delle peculiari esigenze del Settore e delle Aziende;

- raccolta di dati ed informazioni relativi all'occupazione femminile a livello Regionale, Territoriale ed aziendale, con particolare riferimento alle condizioni di lavoro e professionali, ciò anche in rapporto all'introduzione di nuove tecnologie e/o modifiche degli assetti organizzativi.

Quanto sopra ricorrendo anche a normative di leggi nazionali e comunitarie in materia di azioni positive per le pari opportunità.

ART. 5 – SICUREZZA.

si ribadisce la necessità che le Imprese garantiscano l'efficienza: degli automezzi utilizzati per i servizi, degli strumenti in dotazione delle Guardie Giurate, della centrale operativa e di un sistema di pronto intervento in caso di necessità.

Le Parti ritengono inoltre, di operare con opportune azioni, anche congiunte, per far sì che la committenza, nel limite delle possibilità e delle responsabilità di legge, si preoccupi di attrezzare aree idonee e sicure, per i lavoratori ed i cittadini, in cui svolgere le attività di vigilanza e trasbordo valori.

ART. 6 - I TITOLI DI POLIZIA DEI LAVORATORI.

Ai lavoratori, che richiedano, come d'obbligo tramite la propria Azienda, il rinnovo dei titoli di polizia nei tempi utili indicati dalla Prefettura competente o dalla stessa Azienda, che non venga, entro la scadenza, rilasciato il rinnovo per accertate responsabilità aziendali, spetterà la normale retribuzione durante il periodo di mora senza imposizioni, a tal fine, di ferie e permessi.

Nel caso che il ritardo del rinnovo sia imputabile a responsabilità delle Autorità preposte, i lavoratori a loro scelta potranno, per il periodo di mora, godere di ferie e permessi retribuiti di cui al vigente CCNL, oppure usufruire di una aspettativa non retribuita. Tutto ciò fermo restando l'interesse comune delle Parti nel sollecitare Prefetture e Questure affinché tali situazioni non abbiano a verificarsi e fermo restando il diritto del lavoratore di richiedere il risarcimento del danno nei confronti del Soggetto responsabile del ritardo.

Nel caso in cui il ritardo del rinnovo dei documenti avvenga per responsabilità del lavoratore, lo stesso, nel periodo di mora, sarà posto in aspettativa non retribuita, ma per contro non sarà soggetto a contestazioni e sanzioni disciplinari.

Le Parti chiariscono, che i costi dovuti alla frequentazione, da parte dei lavoratori, del tiro a segno nazionale, limitatamente a quanto da questo richiesto per il rilascio del certificato d'idoneità all'uso dell'arma (iscrizione, tiri di allenamento e tiri per l'esame utili al rilascio del certificato, effettuati con munizionamento del calibro dell'arma indicata dall'Azienda come arma di servizio), nonché i costi del certificato, siano a completo carico dell'Azienda, attraverso il rimborso delle spese in tal senso sostenute dal lavoratore oppure con apposita convenzione stipulata tra l'Azienda ed il tiro a segno. Qualora il lavoratore dovesse utilizzare un tiro a segno non convenzionato, l'Azienda rimborserà il valore di convenzione.

Le Parti si adopereranno affinché i criteri di valutazione adottati dai vari tiri a segno nazionali siano omogenei.

I lavoratori, ai quali dovessero essere negati i rinnovi dei titoli di polizia in ragione di pendenze penali, saranno posti in aspettativa non retribuita, con il solo diritto alla conservazione del posto di lavoro, fino all'esito della procedura giudiziaria di primo grado.

ART. 7 - CAMBI DI APPALTO e/o AFFIDAMENTO DI SERVIZIO.

Attesa la particolare situazione determinatasi conseguentemente alla caduta della cogenza delle tariffe di legalità e rilevato che il settore vigilanza privata è interessato da frequenti cambi di appalto o riaffidamento di servizi, le parti al fine di meglio garantire che tali eventi (cambi di appalto e riaffidamento di servizi) non intervengano a scapito della stabilità dei livelli occupazionali, convengono quanto segue:

- La procedura descritta dagli artt. 25-26-27 del CCNL trova applicazione anche in caso di servizi o appalti acquisiti da Istituti di Vigilanza per il tramite di società autorizzate ex art.115 TULPS
- La procedura descritta dagli artt. 25-26-27 del CCNL non è in alcun modo vincolata o subordinata all'avvio, da parte dell'azienda uscente, di procedura per licenziamento collettivo e/o mobilità
- La società subentrante dovrà assumere le guardie giurate impiegate in numero pari ai posti di servizio dell'appalto o servizio oggetto di "cambio". Per appalti superiori a 9 unità, si dovrà tener conto anche dell'incidenza dei riposi. Nel caso in cui l'appalto o il servizio di vigilanza dovesse ridursi, il vincolo d'assunzione per l'azienda subentrante varrà esclusivamente con riferimento al numero di lavoratori riferibili alle necessità indicate contrattualmente dalla committenza all'atto del subentro nell'appalto o servizio, fermo restando il rispetto delle modalità e delle garanzie definite dalla procedura.
- I lavoratori inquadrati al 3 livello super e superiori, le cui mansioni non sono espressamente richieste dall'appalto e/o servizio, rimarranno alle dipendenze dell'azienda uscente.
- La procedura descritta dagli artt. 25-26-27 del CCNL non si applica per servizi saltuari ed occasionali, intendendosi per tali quelli che non abbiano continuità presso la stessa committenza per una durata superiore a sei mesi.
- L'azienda subentrante nell'appalto o servizio manterrà alle guardie giurate interessate dalla procedura: la retribuzione, i livelli professionali nei quali sono inquadrati, i gradi, gli scatti di anzianità e l'anzianità maturata ai fini dei futuri scatti e del riconoscimento del livello extra

La procedura si espleta con le seguenti modalità:

l'azienda uscente dall'appalto o servizio e/o l'azienda subentrante nell'appalto o servizio, unitamente alle loro Associazioni Imprenditoriali, ne daranno tempestiva comunicazione scritta alle RSA, alle OO.SS. Regionali e a quelle del Territorio interessato, firmatarie del presente Contratto. Entro dieci giorni dal ricevimento della/e comunicazione/i e comunque prima del passaggio dell'appalto o servizio, le parti (OOSS, RSA delle aziende uscente e subentrante da una parte; aziende uscente e subentrante, loro Associazioni se da queste congiuntamente o singolarmente invitate dall'altra) si incontreranno per redigere apposito verbale contenente l'individuazione dei lavoratori interessati all'applicazione della procedura.

Per quanto non integrato e/o sostituito dal presente articolo, i cui contenuti sono da ritenersi globalmente di miglior favore, resta valido quanto disciplinato dagli artt.25-26-27 CCNL vigente.

Nel caso in cui si verificassero dismissioni, totali o parziali, definitive di servizi da parte delle committenze, tali da provocare problematiche occupazionali, le Associazioni Imprenditoriali con gli Istituti di Vigilanza, che compongono il settore a livello provinciale, si incontreranno con le OO.SS e le RSA/RSU della provincia interessata, al fine di trovare adeguate soluzioni occupazionali.

Essendo in corso un confronto nazionale delle Parti finalizzato alla rimodulazione della normativa inerente gli artt. 25-26-27 CCNL vigente, che si esaurirà con l'incontro del 02 aprile p.v., qualora gli esiti di tale confronto dovessero prevedere una modifica della norma, quest'ultima sarà recepita

dalle Parti stipulanti il presente Contratto, che si incontreranno per concordarne l'armonizzazione con la normativa di cui al presente punto.

ART. 8 – ENTE BILATERALE

Si individua nell'Ente Bilaterale Regionale uno strumento utile per lo svolgimento dei compiti conseguenti alla gestione delle politiche bilaterali individuate dal presente Contratto Integrativo Collettivo Regionale di Lavoro, come l'intero precedente art.4, nonché per quelli già citati all'art.6 del vigente CCNL sulle materie lì indicate, opportunamente regolate da accordi tra le Parti e rapportate alla valenza Regionale e per lo svolgimento di ulteriori compiti, anche su nuove materie, ad Esso demandati da eventuali successivi accordi che le Parti riterranno stipulare.

L'Ente potrà essere inoltre sede:

della Commissione Paritetica Regionale che potrà essere costituita dalle OO.SS. e le Associazioni Imprenditoriali firmatarie del presente Contratto, al fine di interpretare, qualora richiesto, le norme qui sottoscritte e quelle relative a futuri accordi sottoscritti dalle medesime Parti;

di conciliazione per definire eventuali contenziosi individuali e collettivi;

di un eventuale arbitrato relativo alle controversie collettive ed individuali;

dell'Organismo Paritetico Regionale deputato alla verifica della regolarità delle procedure e della loro validazione, relative alla gestione della dlgs.81/2008 ed ulteriore normativa di riferimento nonché dell'accordo di settore e degli esiti elettorali.

Fermo restando che l'Ente dovrà essere costituito con caratteristiche paritetiche tra le OO.SS. Regionali e le Associazioni Imprenditoriali, firmatarie del presente Contratto e che le decisioni dovranno avere l'unanimità dei consensi dei soggetti sociali che lo compongono, lo statuto dell'Ente Bilaterale, così come il regolamento di attività ed i regolamenti di istituzione, composizione e funzionamento per quanto previsto nei commi precedenti, saranno specificamente concordati e redatti dalle Parti nei tempi strettamente necessari, in conformità alle disposizioni previste dal CCNL.

In ogni caso si precisa che i tempi necessari alla costituzione dell'Ente Bilaterale e degli altri Organismi citati al presente punto, non costituiranno motivi ostativi alla piena applicazione, dalla loro decorrenza, di tutti i punti definiti dal presente Contratto, né di qualsiasi ulteriore attività, anche esplicitamente, ma solo auspicabilmente demandate all'Ente Bilaterale..

ART. 9 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO.

Gli Istituti di Vigilanza programmeranno i turni di lavoro, in modo da consentire il godimento dei riposi contrattuali e di legge, dando comunicazione ai lavoratori di tali turni ed orari con congruo anticipo ed in modo da non mettere le Aziende in difficoltà in relazione alle esigenze di sicurezza ed in considerazione dei servizi svolti da ogni Istituto di Vigilanza. Tali turni ed orari potranno essere eventualmente modificati solo per i casi eccezionali e motivati, previa comunicazione e motivazione ai lavoratori.

A tale fine, l'Azienda comunicherà ad ogni lavoratore, attraverso foglio aziendale, la programmazione, almeno settimanale, dei servizi che dovrà svolgere;

- ad ogni lavoratore, contestualmente al listino paga, sarà consegnato un foglio aziendale riepilogativo delle ore giornaliere svolte nel mese al quale la retribuzione si riferisce;
- le modalità di consegna dei fogli aziendali, riportanti la programmazione dei servizi, non dovranno creare disagi ai lavoratori e saranno concordate con le RSA/RSU;
- i fogli aziendali dovranno essere identificabili e la consegna ai lavoratori dovrà essere riscontrabile;
- la Guardia deve essere presente sul posto di lavoro indicato nell'ordine di servizio.

Se, su richiesta dell'Istituto di Vigilanza, la Guardia dovesse presentarsi in sede aziendale prima o dopo il servizio, l'orario di lavoro inizierà e/o terminerà presso la sede aziendale.

Nell'impossibilità di fare effettuare al singolo lavoratore l'intero orario giornaliero, nessuna decurtazione salariale verrà effettuata al lavoratore, ma si dovrà procedere a recuperare le ore di lavoro al massimo, entro il mese, in altri giorni, ad esclusione dei giorni di riposo, permessi retribuiti e ferie.

La compensazione non potrà superare le 2 h giornaliere (5h - 9h).

Questa norma è applicabile nel caso si riscontri pari esigenza dell'Azienda e del singolo lavoratore, esplicitata, da entrambe le parti, per iscritto in unico foglio in doppia copia, una per parte e sottoscritto con la chiara volontà di avvalersi del compensativo, specificando tempi e modalità. Il lavoratore dovrà essere assistito dalla Organizzazione Sindacale o da un RSA./RSU.

Deroghe alle 2 h giornaliere di compensativo, per casi specifici, potranno essere concordati con le RSA./RSU unitamente alle OO.SS. Territoriali.

I turni giornalieri del normale orario di lavoro dovranno essere svolti, di norma, in modo continuativo e comunque nell'arco massimo di 11 ore, salvo motivate ed eccezionali esigenze di servizio preventivamente comunicate ai lavoratori.

ART. 10 – ORARIO DI LAVORO E SISTEMA DI APPLICAZIONE.

Fermo restando quanto previsto dal vigente C.C.N.L., per il personale del ruolo tecnico operativo la prestazione lavorativa potrà avvenire secondo i seguenti sistemi:

- a) come previsto dall'art. 76 del vigente C.C.N.L.;
 - b) come previsto dall'art. 77 del vigente C.C.N.L.;
- il passaggio dal sistema 5+1 al sistema 6+1+1, richiesto dalle OO.SS. Territoriali e/o dalle RSA/RSU oppure dall'Azienda, dovrà essere oggetto di confronto tra questi, per concordare le possibilità e le modalità tecniche del passaggio, il quale dovrà essere sancito, perché possa avvenire, da uno specifico accordo aziendale.
- c) cinque giorni di lavoro per 8 ore al giorno e due giorni di riposo consecutivi. Tale sistema è previsto unicamente per le realtà in cui già viene applicato ed è regolamentato dagli specifici accordi stipulati nelle predette unità aziendali;
 - d) in presenza di servizi su cinque giorni la settimana, dal lunedì al venerdì, dove si applica il sistema 5 + 1 è possibile prevedere la modifica sotto indicata.

Previo accordo tra le parti a livello aziendale e con il consenso dei lavoratori interessati, in sostituzione del sistema 5 + 1 (cinque giorni di lavoro ed uno riposo) parte del personale godrà, il

giorno di riposo nelle giornate di sabato o di domenica; l'alternanza avverrà mensilmente. Per 9 volte all'anno, invece, i riposi saranno goduti consecutivamente in entrambe le giornate, cioè sia il sabato che la domenica. A livello aziendale si potrà convenire, tra Azienda e OO.SS. Territoriali - RSA/RSU, che i 21 gg. di permessi retribuiti o parte di essi, possano essere goduti la domenica quando sabato è giornata di riposo e viceversa.

Nell'applicazione del presente sistema saranno considerati spostati i riposi non goduti nelle giornate previste dal sistema stesso, mentre rimane invariata la norma generale, prevista all'art. 11 di questo Contratto, sul saltato riposo e sul lavoro continuativo per 7 o più giorni;

e) nelle Aziende in cui è applicato quanto al punto a), previo consenso delle Parti, si potrà istituire un sistema che preveda un giorno di permesso abbinato al giorno di riposo al fine di realizzare due giorni di riposo consecutivi.

Le Parti convengono che tale sistema, non modificando l'orario di lavoro giornaliero, settimanale ed annuale, potrà garantire i due giorni di riposo consecutivi per un massimo di venti settimane e cioè per un numero pari ai giorni di permesso (20) a tal fine utilizzabili;

ART. 11 – RIPOSO SETTIMANALE.

Ferme restando, per quanto riguarda il riposo settimanale le disposizioni previste dal C.C.N.L. vigente, si concorda quanto segue:

1) nel caso in cui si verifichi, per esigenze organizzative, un cambiamento della cadenza dei turni di riposo, al lavoratore competerà la maggiorazione di cui al quarto comma dell'art. 73 del C.C.N.L., una sola volta (primo riposo spostato), fermo restando che nel corso dell'anno dovrà comunque essere salvaguardata la durata della prestazione nella media di 40 ore settimanali, con i riposi e permessi di conguaglio previsti dai relativi sistemi di orario;

2) qualora il lavoratore presti la sua opera nel giorno di riposo e lo recuperi entro il settimo giorno dall'ultimo riposo effettuato, compete soltanto la maggiorazione prevista all'art. 73 del C.C.N.L. quarto comma;

3) nel caso che il lavoratore presti la sua opera per più di 6 giorni consecutivi di lavoro, lo stesso avrà diritto ad un risarcimento danno dell'85% di una quota della normale retribuzione giornaliera di cui all'art. 105 del C.C.N.L.;

4) nel caso eccezionale che per motivate esigenze di servizio il lavoratore presti la sua opera nel giorno di riposo settimanale e non avvenga di fatto il recupero nel mese a cui si riferisce la busta paga del saltato riposo, oltre alla normale retribuzione mensile che remunera il lavoratore a prescindere dal numero dei giorni lavorati nel mese, lo stesso avrà diritto a tutte le indennità per la presenza al lavoro, al buono pasto, al risarcimento previsto al punto 3 del presente articolo, ad una quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 105 del C.C.N.L. maggiorata della percentuale prevista per il lavoro straordinario festivo (40%) per tutte le ore effettivamente prestate;

5) le maggiorazioni previste dal presente articolo non si applicano quando lo spostamento dei riposi avviene su richiesta scritta del lavoratore e non per esigenze di servizio e non sono cumulabili tra di loro, salvo i cumuli espressamente previsti.

ART. 12 – BANCA ORE.

Le Parti utilizzando l'opportunità offerta dal vigente CCNL di poter adeguare alle realtà territoriali e/o aziendali, con specifici accordi, la gestione della banca ore, per meglio cogliere lo spirito e la finalità di tale istituto contrattuale, hanno convenuto quanto di seguito espresso.

Con decorrenza dall'anno 2009 la banca delle ore sarà elevata da una a due ore di accantonamento per ogni giorno di effettivo lavoro.

Le Parti convengono che il risarcimento del danno dovuto al lavoratore in caso di mancato recupero della seconda ora è pari al 35% della quota oraria calcolata sulla normale retribuzione, mentre in caso di recupero è prevista la maggiorazione del 5%, così come per la prima ora.

Le ore che dovessero essere prestate oltre il tetto di banca ore come sopra definito, devono essere remunerate con l'aggiunta alla quota oraria calcolata sulla normale retribuzione, della sola maggiorazione del 50% a titolo di risarcimento del danno.

La richiesta da parte del lavoratore di usufruire i permessi per le ore o per parte di queste, maturate ed accantonate nella banca delle ore, dovrà avvenire in forma scritta in tempi precedentemente congrui alla fruizione, al pari, la relativa autorizzazione dell'Azienda nell'accordarli, dovrà anch'essa avvenire in forma scritta e comunicata al lavoratore con congruo anticipo rispetto alla fruizione dei permessi.

Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data e l'ora di arrivo della richiesta, così come se l'Azienda tardasse ad autorizzare i permessi richiesti, è facoltà del lavoratore rinunciarvi, anche in questo caso con comunicazione scritta.

Il lavoratore avrà diritto al recupero delle ore che confluiscono nella apposita banca, con le modalità previste dal CCNL .

I permessi compensativi, potranno essere goduti qualora vengano rispettate entrambe le condizioni qui definite e cioè: la disponibilità del lavoratore, la compatibilità organizzativa nel soddisfare la richiesta dei permessi nelle giornate indicate dal lavoratore, sono invece superati ulteriori limiti posti dal CCNL (es. percentuale di assenza contemporanea, esclusione di alcuni periodi).

Si esclude, in ogni caso, che le Aziende possano imporre, senza il consenso del lavoratore, sia il recupero delle ore, che le giornate dei recuperi.

Qualora il lavoratore non recuperi le ore confluite nella apposita banca, le Aziende procederanno al pagamento delle stesse, rispettando: i tempi, le maggiorazioni e le modalità previste dal CCNL e dal presente articolo.

ART. 13 – STRAORDINARIO E BANCA ORE.

Le prestazioni lavorative relative alla banca ore e quelle straordinarie, verranno distribuite equamente tra i lavoratori che ne facciano richiesta o che lo acconsentano.

Nel rispetto del diritto del lavoratore di beneficiare dell'equa distribuzione di straordinario e banca ore, ogni Istituto di Vigilanza si incontrerà trimestralmente con le proprie RSA/RSU per verificare

l'accaduto nel periodo precedente ed apportare eventuali correttivi per il periodo successivo.

Inoltre, in occasione di tali incontri, le Parti procederanno all'esame del fenomeno dello straordinario e banca delle ore, in relazione anche ai problemi dell'occupazione e del mercato del lavoro.

ART. 14 – FERIE.

Entro il mese di febbraio di ogni anno le parti in sede aziendale si incontreranno per stabilire il programma delle ferie per tutti i lavoratori, tenendo conto delle esigenze dell'Istituto e delle richieste dei lavoratori.

Il periodo di godimento delle ferie va da marzo a novembre compresi, che potrà essere abbreviato in relazione alla possibilità di utilizzo dei contratti a termine.

Qualora nel corso delle ferie venga a cadere una festività nazionale o infrasettimanale di cui all'art. 88 del C.C.N.L., spetterà al lavoratore, in aggiunta alla normale retribuzione di cui all'art. 105, una quota giornaliera (un ventiseiesimo) di tale retribuzione.

ART. 15 - RICONOSCIMENTO AL MERITO DI SERVIZIO

a) In riconoscimento al merito di servizio è istituito un livello di anzianità denominato IV LIVELLO EXTRA (IV L. EX.) che attribuisce il grado di GUARDIA SCELTA.

La retribuzione attribuita a tale livello è la media tra la retribuzione del IV Livello Super ed il IV Livello.

Pertanto, su tutti gli istituti contrattuali di effetto economico diretto ed indiretto previsti dai CCNL e dai Contratti Integrativi Regionali del Piemonte, per ricavare gli importi da attribuire al IV. L. EX., si applicherà la seguente formula:

$$(\text{importo del IV Livello Super} + \text{importo del IV Livello}) : 2$$

Gli importi del IV.L.EX si rivaluteranno contestualmente alla rivalutazione, per effetto dei rinnovi contrattuali, degli importi (entrambi o anche solo di uno) del IV L.S. e del IV L.

Il IV LIVELLO EXTRA sarà automaticamente riconosciuto, a tutti i lavoratori, dal mese successivo a quello del compimento di 10 anni di anzianità aziendale o settoriale in caso di mobilità in più Aziende causata dai motivi previsti all'art. 7 - CAMBIO DI APPALTO del presente Contratto.

b) Sono altresì istituiti livelli di anzianità intermedi ai livelli di inquadramento contrattuali e cioè:

4° livello super extra
3° livello extra

tra i livelli 4° super e 3°
tra i livelli 3° e 3° super

3° livello super extra tra i livelli 3° super e 2°

Le modalità di calcolo per la relativa retribuzione, sono identiche a quelle sopra definite per il 4° livello extra.

Ai lavoratori del ruolo tecnico operativo di cui ai commi **a** e **b** sarà riconosciuto anche un fregio distintivo da apporre visibilmente sulla divisa, identificativo dello status di esperienza.

Il grado di appartenenza sarà, pertanto, arricchito dalla dicitura “**1° classe**” ed ai lavoratori con il 4° livello extra sarà indicata la dicitura “**vigile di 1° classe**”

Il periodo di anzianità utile per l’acquisizione automatica dei livelli di anzianità del presente punto è di 10 anni di permanenza nel singolo livello contrattuale e saranno riconosciuti dal mese successivo alla maturazione di tale anzianità.

L’insieme del presente punto si applica anche al personale non GPG con le medesime conseguenze economiche, senza riconoscimento di grado o fregio.

L’insieme del presente Articolo si applica esclusivamente a tutto il personale assunto anteriormente alla data del 02 luglio 2004.

I livelli di anzianità, in quanto tali, non hanno riflesso alcuno sulla attribuzione delle mansioni.

ART. 16 – PARTE ECONOMICA.

1) E’ confermato che "L'ASSEGNO AD PERSONAM" dal 1/1/1996 è dell'importo indicato nella tabella "A" del presente contratto e sostituisce l'importo residuale del Terzo Elemento Provinciale erogato fino a quella data.

2) Fermo restando, per il resto, quanto previsto dal C.C.N.L. vigente, ai lavoratori che abbiano già maturata l'intera serie dei sei scatti di anzianità, ogni tre anni a partire dalla maturazione dell'ultimo scatto si dovrà procedere al relativo ricalcolo del valore unitario dello scatto previsto dal vigente C.C.N.L. rispetto al livello di appartenenza per il numero di sei scatti; l'adeguamento economico verrà erogato dal mese successivo alla maturazione.

SALARIO VARIABILE

Le Parti identificano, in sostituzione di quello previsto dal precedente CIR, un premio di produzione qualificato come emolumento strettamente finalizzato e collegato agli obiettivi di miglioramento della produttività, qualità e competitività settoriale e aziendale e con caratteristiche di incertezza della corresponsione e dell’ammontare. A tal fine si individua nella presenza al lavoro il parametro fondamentale ai fini della determinazione del premio di produzione. Atteso 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 della presenza al lavoro, da ricondurre il più possibile a costante stabilità, in ragione della conseguente incertezza che determina nelle previsioni economiche delle Imprese.

Quanto sopra nel pieno rispetto della L.247/2007, del decreto interministeriale 07 maggio 2008 e

della conseguente circolare INPS n.82 del 06 agosto 2008.

Il premio di produzione è così articolato: una quota economica da erogarsi collettivamente in relazione al contenimento entro una definita percentuale delle assenze medie annuali per malattia calcolate a livello settoriale, avendo diritto alla quale, si aggiunge una quota economica individuale in relazione alle giornate di lavoro annualmente prestate; tali indici sono validi, considerata la peculiarità del comparto, per determinare l'effettiva produttività aziendale.

Quota economica collettiva.

A tutti i lavoratori sarà erogato un importo annuo lordo pari a € 500,00 (cinquecento/00) a condizione che complessivamente nel Settore della Vigilanza Privata del Piemonte in cui trova applicazione il presente Contratto non venga superata una assenza media annua del 15% per malattia (INPS) e per assenze non retribuite riferite alle causali previste dai Contratti Collettivi di Lavoro di Categoria. Il superamento di detta percentuale dovrà essere sancito da una specifica dichiarazione sottoscritta da tutte le Associazioni ed OO.SS. firmatarie il presente Contratto. In assenza di tale dichiarazione il premio sarà normalmente erogato.

Quota economica individuale.

A condizione che venga erogata la quota economica collettiva, in quanto non superata la percentuale di assenza collettiva sopra sancita, oltre la stessa, ciascun lavoratore percepirà una ulteriore quota economica individuale annuale lorda di € 500,00 (cinquecento/00), corrispondente alla presenza al lavoro nell'anno di riferimento, conseguentemente da tale importo sarà detratta, fino a concorrenza, la somma di € 20,00 (venti/00) lorda per ogni giorno di assenza esclusivamente dovuto a:

- malattia (INPS);
- causali previste dai Contratti Collettivi di Lavoro di Categoria;
- infortunio;

Rispetto alle causali sopra elencate, non si effettuerà alcuna detrazione per le giornate:

- di infortunio dovuto a eventi criminosi occorsi durante il servizio o ad esso collegati (es: assalti ai mezzi di servizio, colluttazioni, conflitti a fuoco, ecc.);
- di infortunio dovuto a incidenti stradali, senza torto del lavoratore o giustificabili da cause concomitanti non dipendenti dalla diretta volontà del lavoratore medesimo;
- di infortunio superiori a 14 giorni continuativi attestati dal primo certificato medico;
- di malattie, a tal fine esplicitamente certificate all'azienda dal lavoratore, dovute ad evento morboso non traumatico, che necessitano, per la terapia, di farmaci salvavita, (es. infarti, ischemie, patologie oncologiche ecc.)

Le giornate conteggiate come assenza devono coincidere con le giornate per le quali è prevista la normale ed effettiva prestazione lavorativa del lavoratore interessato.

Modalità di erogazione.

Le Parti convengono sulle seguenti modalità di erogazione:

Il Salario Variabile, calcolato con le modalità sopra previste, sull'anno di calendario precedente, sarà erogato a tutti i lavoratori con la busta paga di marzo di ogni anno in corso.

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.

Gli importi di cui sopra non sono utili agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale né del

trattamento di fine rapporto.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale gli importi verranno proporzionati secondo le ore contrattuali.

Quanto previsto dal presente punto nella parte relativa al SALARIO VARIABILE avrà decorrenza dall'anno 2008.

ART. 17 – ASSEGNO AD PERSONAM.

Le parti ribadiscono che l'ASSEGNO AD PERSONAM erogato in questa Regione, considerato dal presente Contratto, perché di carattere collettivo, ha per ogni Provincia due importi.

L'importo maggiore è erogato esclusivamente al Personale in forza alla data del 6 Dicembre 1989; l'importo inferiore è erogato al Personale assunto tra il 7 Dicembre 1989 e il 31 Dicembre 1995.

Tale assegno, avente gli importi riportati nell'allegata tabella "A", non è assorbibile ed ai fini del computo sarà utile per il calcolo su tutti gli istituti contrattuali. (Sarà cioè erogato per 14 mensilità, sul T.F.R. e deve considerarsi come facente parte della normale retribuzione in aggiunta agli elementi di cui all'art. 105 del vigente C.C.N.L.).

ART. 18 – INDENNITA'

Le indennità di cui all'art.108 del C.C.N.L. vigente, ferme restando, anche ai fini del computo, le condizioni di miglior favore in atto e contrattualmente già acquisite nella Regione Piemonte, hanno gli importi previsti dall'allegato "A" del presente contratto.

Le differenze economiche tra gli importi delle indennità previsti dal CCNL vigente e quelli definiti dal presente Contratto, saranno assorbite fino a concorrenza in caso di aumento di tali indennità, salvo diversa determinazione dello stesso CCNL.

ART. 19 – BUONO PASTO

Il buono pasto fornito a tutti i lavoratori per ogni giorno di effettiva presenza avrà il valore definito per Province come da tabelle allegate.

Per ragioni organizzative saranno anticipati i buoni pasto del mese successivo in occasione del ritiro della busta paga, effettuando mese per mese l'eventuale conguaglio rispetto alla presenza.

I buoni pasto, per favorire il controllo da parte del lavoratore, saranno contabilizzati nel listino paga mensile.

In occasione della risoluzione del rapporto di lavoro, il dipendente dovrà restituire i buoni pasto relativi ai giorni non lavorati.

Le parti confermano, che il buono-pasto non è un istituto retributivo e viene corrisposto a tutti i lavoratori. L'omissione da parte del lavoratore del ritiro del buono pasto, non determina il diritto al risarcimento.

ART. 20 - PATENTE DI GUIDA.

La Guardia Giurata alla quale venga sospesa o ritirata la patente di guida verrà mantenuta in forza e sarà adibita allo svolgimento di servizi e/o mansioni compatibili, in obiettivi di facile e breve raggiungibilità con i mezzi pubblici.

L'Azienda, inoltre, si farà carico di una quota economica dei costi complessivi sostenuti dal lavoratore per ottenere ex novo il documento e/o dei costi relativi ai corsi di recupero dei punti che il lavoratore intenderà liberamente frequentare al fine di evitare il rischio del ritiro patente.

La quota economica a carico dell'Azienda dovrà essere rapportata ai punti persi dal lavoratore per infrazioni avvenute durante il servizio e ad esso connesse.

Su presentazione da parte del lavoratore della certificazione idonea comprovante i costi da egli sostenuti, l'Azienda erogherà allo stesso, con la successiva busta paga, tanti ventesimi di tali costi, quanti sono i punti persi a causa delle infrazioni di cui al precedente comma.

Si fanno salvi accordi aziendali in materia di miglior favore o non strettamente connessi alla presente regolamentazione, che in tal caso è da ritenersi ad essi aggiuntiva.

ART. 21 – RIMBORSO SPESE E TRASFERTA

Nel caso in cui i lavoratori siano temporaneamente comandati a prestare servizio in una località diversa dalla sede abituale di lavoro, intendendosi per tale il Comune in cui ha sede l'Azienda oppure i comuni e/o i distaccamenti e/o le aree di lavoro previste da specifici accordi tra le parti in cui i lavoratori siano stati assegnati all'atto dell'assunzione o successivamente mediante trasferimento con le modalità previste dalla Legge 300/70 e per lo spostamento usino un mezzo di locomozione di loro proprietà, hanno diritto ad un rimborso spese pari alle misure (da rilevarsi con le prime due cifre dopo la virgola) indicate nelle tabelle pubblicate dall'A.C.I. riferite alla FIAT GRANDE PUNTO 1.6/16V M.J. – 120CV per una percorrenza media annua di 20.000 km. per il maggior percorso effettuato rispetto alla sede abituale di lavoro.

Il valore del rimborso verrà aggiornato trimestralmente in base all'ultima tabella pubblicata.

Nell'ipotesi di servizio prestato in una località non confinante sita oltre il raggio di cinque chilometri dal confine territoriale della sede abituale di lavoro, come sopra definite, oltre al rimborso delle spese di viaggio come sopra determinate, al lavoratore verrà corrisposta un'indennità di trasferta nella misura di cui all'allegato "A".

Il rimborso spese di trasporto e la trasferta non sono dovute nel caso in cui il lavoro si svolga nel comune di residenza o di abituale domicilio del lavoratore o quando questi venga favorito da un avvicinamento alla sua residenza o al suo abituale domicilio, a condizione che il tragitto da questi ultimi al servizio assegnato sia pari o inferiore ai 20 km. In caso di tragitti superiori, nonostante l'avvicinamento al comune di residenza o di abituale domicilio, rispetto alla sede di lavoro come sopra indicata, al lavoratore spetterà la trasferta ed il rimborso spese di trasporto per i Km eccedenti.

Per quanto qui non specificato valgono le norme previste in materia dal CCNL.

ART. 22 VISITE MEDICHE, TIRO A SEGNO.

Per le visite mediche periodiche previste dal dlgs.81/2008 e per le esercitazioni di tiro al poligono per rinnovo porto d'armi, l'azienda riconoscerà dall'anno 2009 su base annua un rimborso spese chilometrico forfetario per una percorrenza convenzionalmente definita in 70 Km., calcolata secondo i parametri della tabella ACI di cui al precedente art. 21, per i percorsi effettuati complessivamente dal personale che utilizza l'automezzo proprio per recarsi ad adempiere la somma degli obblighi sopra menzionati, quando il loro svolgimento non avvenga durante l'orario di lavoro.

L'erogazione dell'importo avverrà con la busta paga che eroga le competenze di Gennaio dell'anno successivo.

In caso di svolgimento di parte delle attività sopra descritte in orario di lavoro o loro mancata prestazione per fine rapporto o per assunzione in corso d'anno, la quota annua forfetaria di rimborso chilometrico verrà riconosciuta proporzionalmente.

Le Parti stabiliscono che quanto sopra esaurisce l'impegno economico dell'Azienda in merito al tempo ed al percorso per effettuare le attività indicate.

ART. 23 – MEZZI DI SERVIZIO.

I mezzi necessari a svolgere il servizio sono a carico dell'Istituto.

Considerata l'estensione costantemente crescente delle zone blu cittadine ed il conseguente costo del parcheggio delle auto dei lavoratori impegnati nei servizi in tali aree, le Parti congiuntamente sensibilizzeranno sulla questione le Autorità competenti, affinché i costi non siano subiti dai lavoratori o pregiudichino alle aziende la sufficiente redditività del servizio stesso.

Quanto sopra è stato dalle Parti condiviso, in quanto le stesse sono consapevoli che una guardia giurata in divisa ed armata, che si rechi presso la località ove svolgere il servizio utilizzando mezzi pubblici affollati può essere fonte di possibili rischi.

ART. 24 – DIVISA ED EQUIPAGGIAMENTO.

Gli Istituti di Vigilanza forniranno al personale tecnico-operativo il vestiario e l'equipaggiamento, secondo quanto indicato nell'allegata tabella B.

A livello Aziendale gli Istituti e le RSA/RSU potranno prevedere ulteriori e specifici capi di vestiario ed equipaggiamento, anche in relazione a particolari tipologie di servizio, esamineranno inoltre congiuntamente la qualità più idonea dei vari capi rispetto all'utilizzo di ognuno di essi.

Gli Istituti di Vigilanza, nei casi di comprovata e giustificata necessità di sostituzione di capi di vestiario non utilizzabili, non terranno conto dei limiti di durata d'uso concordata.

Qualora l'Istituto di Vigilanza non rispetti, in maniera ingiustificata, i tempi definiti per la sostituzione dei capi di vestiario e di equipaggiamento, al lavoratore spetterà un risarcimento danni quantificato pari al valore del capo non sostituito, sempre che la mancata sostituzione non avvenga

per responsabilità del lavoratore.

Il dipendente ha l'obbligo di restituire all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e della sostituzione del vestiario e dell'equipaggiamento, gli effetti avuti in dotazione precedentemente.

Nulla è dovuto da parte dei lavoratori relativamente ai capi di vestiario che compongono la divisa e per l'equipaggiamento in dotazione.

ART. 25 – PERMESSI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI.

Ad integrazione delle norme di legge ed a quanto previsto dal vigente CCNL in materia, in caso di decesso di affini di primo grado, il lavoratore avrà diritto a 3 (tre) giorni dei permessi retribuiti previsti dal vigente CCNL ed in caso di esaurimento o assenza di questi, a tre giorni di ferie.

ART. 26 – TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO.

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro il lavoratore ha diritto al trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme del presente articolo.

Dal 1° gennaio 1984 il trattamento di fine rapporto è calcolato con le seguenti misure e modalità:

a) per il personale con mansioni impiegatizie secondo le modalità e le misure previste dal C.C.N.L. vigente;

b) per il personale con mansioni non impiegatizie con le modalità e tempi previsti dal presente articolo e secondo le seguenti misure:

1) giorni 22 per ciascuno dei primi cinque anni di servizio;

2) giorni 24 per ciascuno dei successivi anni oltre il quinto e fino al quindicesimo anno compiuto di servizio;

3) giorni 26 per ciascuno dei successivi anni oltre il quindicesimo anno compiuto di servizio.

Per i periodi prestati dal 1° Gennaio 1990 il TFR per tutti i dipendenti è pari alla retribuzione dovuta nell'anno divisa per 13.5.

Per i periodi di servizio prestato sino al 31 dicembre 1983 il trattamento di fine rapporto è calcolato come previsto dal C.C.N.L..

Per determinare la base annua utile per il calcolo del TFR si devono computare gli istituti contrattuali previsti all'art. 142 del C.C.N.L. e quelli previsti dal presente Contratto.

Sostegno al reddito

In caso di sospensione o di revoca dei titoli di polizza, qualora il lavoratore non presti comunque servizio, allo stesso, su sua richiesta, l'Azienda sarà tenuta a concedere una anticipazione del TFR nei limiti di legge.

ART. 27 – DIRITTI SINDACALI

Permessi Sindacali

Gli Istituti di Vigilanza riconoscono a ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Contratto, per la partecipazione ai coordinamenti regionali dei rispettivi delegati e/o componenti, un monte ore annuo di permessi retribuiti.

I permessi di cui al presente articolo saranno pari a:

- a) 21 ore per ciascuna OO.SS. negli Istituti che occupano fino a 100 dipendenti;
- b) 35 ore per ciascuna OO.SS. negli Istituti che occupano oltre 100 dipendenti.

Per esercitare il diritto di cui sopra occorre farne richiesta alle aziende.

I permessi sindacali di qualsiasi natura saranno richiesti dalle OO.SS. ed in occasione di fruizione degli stessi spetteranno le indennità giornaliere ed il buono pasto previsti dal presente contratto.

Assemblea

Ad integrazione di quanto previsto all'art. 21 del C.C.N.L. vigente e al fine di consentire una maggior partecipazione dei lavoratori alle assemblee e conseguentemente per non creare disservizi presso l'utenza, le Parti concordano quanto segue:

- a) il diritto all'assemblea sarà esercitato prevalentemente nelle ore di minor intensità operativa;
- b) ai lavoratori presenti in assemblea, fuori dell'orario di lavoro, verranno comunque retribuite le ore corrispondenti. A tal fine le OO.SS. forniranno all'azienda i nominativi di detti lavoratori.

ART. 28 DECORRENZA E DURATA.

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Regionale di Lavoro avrà decorrenza dal 1 aprile 2009 e scadrà il 31 luglio 2011, salvo le diverse decorrenze anche precedenti a quella generale sopra stabilita, definite per gli articoli 12, 16, 22.

Esso si intenderà rinnovato di anno in anno qualora non sia disdetto da una delle parti a mezzo di lettera raccomandata, almeno due mesi prima della data della sua scadenza.

Il presente Contratto, in caso di disdetta, continuerà ad avere valore finché non sarà rinnovato.

ART 29 – IDENTIFICAZIONE DEI SOGGETTI CONTRATTUALI.

Le seguenti citazioni, riportate nel presente testo contrattuale:

OO.SS.

RSA/RSU

ASSOCIAZIONI IMPRENDITORIALI

PARTI

fanno esclusivo riferimento alle Organizzazioni ed Associazioni firmatarie il presente contratto.

GpG in congedo

GpG in congedo

TRATTAMENTO ECONOMICO
da valere per i dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata di

ASTI e Provincia

DESCRIZIONE	IMPORTI GIORNALERI IN EURO	IMPORTI MENSILI IN EURO
	dal 01 gennaio 2007	dal 01 luglio 2004
Indennità per lavoro notturno		
zona stradale, trasporto e scorta valori	5,61	
piantonamento fisso, sala conta e centrale operativa	4,18	
Indennità rischio diurna		
zona stradale, trasporto e scorta valori, piantonamento antirapina	3,12	
piantonamento fisso, sala conta e centrale operativa	2,53	
Indennità presenza amministrativi	2,01	
Trasferta	dal 01 aprile 2009 1,50	
Assegno ad personam per il Personale assunto tra 7/12/89 e 31/12/95		14,46
Assegno ad personam per il Personale in forza ante 7/12/89		27,94
Buono-pasto (valore giornaliero in euro)	dal 01 aprile 2009 5,29	
	Quota oraria in EURO	
Indennità Capo Macchina (autista)	0,50	
Indennità lavoro domenicale	0,71	

I valori economici riferiti ad ogni singolo titolo, fino alle date di decorrenza indicate nella presente Tabella, sono quelli riportati nella Tabella equivalente,

I valori economici riferiti ad ogni singolo titolo, fino alle date di decorrenza indicate nella presente Tabella, sono quelli riportati nella Tabella equivalente, con le successive modifiche intervenute ad opera del CCNL, allegata al precedente C.I.R. del 7 luglio 2004.

GpG in congedo

ALLEGATO A/3

TRATTAMENTO ECONOMICO da valere per i dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata di

NOVARA e Provincia; VERBANBO CUSIO OSSOLA e Provincia

DESCRIZIONE	IMPORTI GIORNALERI IN EURO	IMPORTI MENSILI IN EURO
	dal 01 gennaio 2007	dal 01 luglio 2007
Indennità per lavoro notturno		
zona stradale, trasporto e scorta valori	5,61	
piantonamento fisso, sala conta e centrale operativa	4,18	
Indennità rischio diurna		
zona stradale, trasporto e scorta valori, piantonamento antirapina	3,12	
piantonamento fisso, sala conta e centrale operativa	2,53	
Indennità presenza amministrativi	2,01	
Trasferta	dal 01 aprile 2009 1,50	
Assegno ad personam per il Personale assunto tra 7/12/89 e 31/12/95		14,46
Assegno ad personam per il Personale in forza ante 7/12/89		31,87
Buono-pasto (valore giornaliero in euro)	dal 01 aprile 2009 5,29	
	Quota oraria in EURO	
Indennità Capo Macchina (autista)	0,50	

I valori economici riferiti ad ogni singolo titolo, fino alle date di decorrenza indicate nella presente Tabella, sono quelli riportati nella Tabella equivalente, con le successive modifiche intervenute ad opera del CCNL, allegata al precedente C.I.R. del 7 luglio 2004.

GpG in congedo

ALLEGATO A/4

TRATTAMENTO ECONOMICO

da valere per i dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata di

TORINO e Provincia

DESCRIZIONE	IMPORTI GIORNALERI IN EURO	IMPORTI MENSILI IN EURO
	dal 01 gennaio 2007	dal 01 luglio 2004
Indennità per lavoro notturno		
na stradale, trasporto e scorta valori	5,61	
antonomamento fisso, sala conta e centrale operativa	4,18	
Indennità rischio diurna		
na stradale, trasporto e scorta valori, piantonamento antirapina	3,12	
antonomamento fisso, sala conta e centrale operativa	2,53	
Indennità presenza amministrativi	2,01	
Indennità inasferita	dal 01 aprile 2009 2,00	
Indennità segno ad personam per il Personale assunto tra 7/12/89 e 31/12/95		14,46
Indennità segno ad personam per il Personale in forza ante 7/12/89		29,28
Indennità onno-pasto (valore giornaliero in euro)	dal 01 aprile 2009 5,29	

	Quota oraria in EURO
Indennità Capo Macchina (autista)	0,50
Indennità lavoro domenicale	0,71

I valori economici riferiti ad ogni singolo titolo, fino alle date di decorrenza indicate nella presente Tabella, sono quelli riportati nella Tabella equivalente, con le successive modifiche intervenute ad opera del CCNL, allegata al precedente C.I.R. del 7 luglio 2004.

ALLEGATO A/5

TRATTAMENTO ECONOMICO

da valere per i dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata di

VERCELLI e Provincia, BIELLA e Provincia

DESCRIZIONE	IMPORTI GIORNALERI IN EURO	IMPORTI MENSILI IN EURO
	dal 01 gennaio 2007	dal 01 luglio 2004
Indennità per lavoro notturno		
zona stradale, trasporto e scorta valori	5,61	
piantonamento fisso, sala conta e centrale operativa	4,18	
Indennità rischio diurna		
zona stradale, trasporto e scorta valori, piantonamento antirapina	3,12	
piantonamento fisso, sala conta e centrale operativa	2,53	
Indennità presenza amministrativi	2,01	
Trasferta	dal 01 aprile 2009 1,50	
Assegno ad personam per il Personale assunto tra 7/12/89 e 31/12/95		8,80
Buono-pasto (valore giornaliero in euro)	dal 1 aprile 2009 4,80 dal 1 gennaio 2011 4,90	

	dal 31 luglio 2011 5,00	
	Quota oraria in EURO	
Indennità Capo Macchina (autista)	0,50	
Indennità lavoro domenicale	0,71	

I valori economici riferiti ad ogni singolo titolo, fino alle date di decorrenza indicate nella presente Tabella, sono quelli riportati nella Tabella equivalente, con le successive modifiche intervenute ad opera del CCNL, allegata al precedente C.I.R. del 7 luglio 2004.

ALLEGATO B

DIVISA ED EQUIPAGGIAMENTO

In applicazione del C.C.N.L. vigente la fornitura del vestiario ed equipaggiamento di riferimento a carico degli Istituti prevista per il personale del ruolo tecnico-operativo comprende i seguenti capi:

	Durata mesi
- Una giubba o	30
- Un giubbetto	48
- Una mantellina - Impermeabile	48
- Una tuta meccanici invernale	24
- Una tuta meccanici estiva	24
- Un giaccone imbottito	36
- Un maglioncino	12
- Un pantalone invernale	12
- Un pantalone estivo	12
- Un paio di scarpe invernali	24
- Un paio di scarpe estive	24
- Una camicia invernale	12
- Una camicia estiva	24
- Due cravatte	12
- Un berretto	15

Ai nuovi assunti del ruolo tecnico-operativo e, per una sola volta verranno forniti, in aggiunta a quanto sopra, i seguenti effetti:

a) alla prima stagione invernale

- Una camicia invernale
- Un pantalone invernale
- Un maglione
- Una tuta meccanici invernale;

b) alla prima stagione estiva

- una camicia estiva
- un pantalone estivo
- una tuta meccanici estiva;

c) si precisa che le tute per meccanici saranno fornite soltanto ai lavoratori chiamati a svolgere le relative mansioni.

Ogni Azienda, con le proprie R.S.A./R.S.U., potrà integrare alla presente elencazione, capi di vestiario aggiuntivi oppure sostituirli con capi equivalenti, affinché gli stessi siano conformi al figurino della divisa approvata dalle Autorità competenti.

GpG in congedo

GpG in congedo

MODALITA' DI POSSESSO DELLE ARMI DI ORDINANZA.

Salvo eventuali condizioni di miglior favore, al termine del rapporto di lavoro, a tutti i lavoratori gli Istituti di Vigilanza corrisponderanno la differenza fra il costo dell'arma o delle armi e la somma ricavata dalla loro vendita, da parte del lavoratore stesso, al prezzo di mercato; di quest'ultimo prezzo si terrà conto, comunque certificato da un armiere, qualora il lavoratore decidesse di mantenere il possesso dell'arma o delle armi.

Gli Istituti di Vigilanza corrisponderanno ai lavoratori assunti dal 1° gennaio 1994 la somma occorrente per l'acquisto dell'arma o delle armi d'ordinanza (indicata dai singoli Istituti di Vigilanza), a titolo di anticipazione sul T.F.R..

Nel caso in cui, per motivi non imputabili al lavoratore, dovessero essere sostituite l'arma o le armi, si procederà secondo le norme sopra previste (comma 1 e 2).

Qualora l'Istituto di Vigilanza dovesse non fare più richiesta di porto d'armi per un arma specifica, diversa dalla pistola in dotazione della Guardia, perché tale arma non è più utile al servizio da essa effettuato, si procederà ai fini del rimborso del costo, al lavoratore in forza, come previsto dal comma 1.

GpG in congedo

GpG in congedo

ASSEGNO AD PERSONAM.

Le Parti riconfermano che, per i lavoratori della "VIGILANZA MONDIALPOL TORINO s.r.l." in forza al 6 dicembre 1989, l'importo dell' "assegno ad personam" di cui all'allegato A/4 del presente Contratto è pari a € 34,50 (EURO trentaquattro/50) lordi.

GpG in congedo

GpG in congedo

GpG in congedo

SOMMARIO

ART. 1- Validità e sfera di applicazione del Contratto.....	4
ART. 2- Relazioni Sindacali.....	4
ART. 3- Nuove Licenze, Tariffe e Regolamenti.....	5
ART. 4- Formazione Professionale e Politiche del Lavoro.....	5
ART. 5- Sicurezza.....	7
ART. 6- I Titoli di Polizia dei Lavoratori.....	7
ART. 7- Cambi di Appalto.....	8
ART. 8- Ente Bilaterale.....	8
ART. 9- Organizzazione del Lavoro.....	9
ART.10- Orario di lavoro e sistema di applicazione.....	9
ART.11- Riposo Settimanale.....	10
ART.12- Banca ore.....	11
ART.13- Straordinari.....	12
ART.14- Ferie.....	12
ART.15- Riconoscimento al Merito di Servizio.....	14
ART.16- Parte Economica.....	14
ART.17- Assegno ad Personam.....	16
ART.18- Indennità.....	16
ART.19- Buono Pasto.....	16
ART.20- Patente di Guida.....	17
ART.21- Rimborso Spese e Trasferta.....	17
ART.22- Mezzi di Servizio.....	18
ART.23- Divisa ed Equipaggiamento.....	18
ART.24- Permessi per Gravi Motivi Familiari.....	18
ART.25- Trattamento di Fine Rapporto.....	18
ART.26- Diritti Sindacali.....	19
ART.27- Decorrenza e Durata.....	20
ART.28 Identificazione dei Soggetti Contrattuali.....	20
ALLEGATO A – TRATTAMENTO ECONOMICO.....	21
ALESSANDRIA e Provincia.....	21
ASTI e Provincia.....	22
CUNEO e Provincia.....	23
NOVARA - VERBANIA e Province.....	24
TORINO e Provincia.....	25
VERCELLI – BELLA e Province.....	26
ALLEGATO B – DIVISA ED EQUIPAGGIAMENTO.....	27
ALLEGATO C – MODALITA’ DI POSSESSO DELLE ARMI D’ ORDINANZA.....	28
ALLEGATO D – ASSEGNO AD PERSONAM.....	29
ALLEGATO E – STRAORDINARI OLTRE IL TETTO CONTRATTUALE.....	29