

IPOTESI DI ACCORDO

CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO DA VALERE PER TUTTE LE GUARDIE PARTICOLARI GIURATE DIPENDENTI DI TUTTI GLI ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA DELLA CITTÀ DI COMO E PROVINCIA

Addì, in Como 13 maggio 2009

tra

- L'ASSVIGILANZA, che rappresenta l'Istituto di Vigilanza Vigilanza Vedetta 2 Srl, La Vedetta Lombarda Srl, rappresentata da Avv. Giuseppe Monti
- L'UNIV, che rappresenta l'Istituto di Vigilanza Sicuritalia S.p.A. rappresentata dal Dr. Paolo Luraschi e Dr. Paolo Pini
- l'Istituto di Vigilanza Metropol Srl rappresentato dall'Avv. Giuseppe Monti

e

- la FILCAMS-CGIL di Como, rappresentata dai sig.ri Ivan Garganigo, Giovanni Fagone
- la FISASCAT-CISL di Como, rappresentata dai sig.ri Antonio Mastroberti, Carlo Maderna
- la UILTUCS-UIL di Como, rappresentata dal sig. Max Djossou
- la UGL Sicurezza Civile, rappresentata dai sig.ri Alfonso Caione, Graziano Forlì, Domenico Marangio

con la partecipazione del Coordinamento Provinciale dei Delegati Sindacali del settore della Vigilanza Privata, nelle persone dei Sigg.ri Elio D'Angelo, Antonio Prisco, Giovanni Costantini, Rosario Minichini, Rocco Domenico Gargaglione, Sanfilippo Francesco, Giuseppe Mezzatesta, Giovanni Antonio Liscio, Raffaele Bondi, Giorgio Marone, Giovanni Salvio, Liberto Papagni, Antonio Iannicelli, Domenico Maglione, Orlando Procopi, Luca Romanò, Stefano Viganò, Biagio Lacarbonara, Dario Gaetano Mazzola, Roberta Cagnano, Stefano Trabuio, Giuseppe Russo,

Luigi Manna, Amato Di Marco, Pietro Del Genio, Angelo Massaro, Antonio Sbizzera, Virgilio Gallina.

visti

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente con particolare riferimento all'art. 10, il Contratto Integrativo Provinciale del 3 luglio 2003, la piattaforma rivendicativa presentata dalle OO.SS come sopra costituite

rilevato

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

Quanto sopra rilevato

si è stipulato il presente Contratto Integrativo Provinciale

premessa

Le parti, nel definire il presente accordo, hanno inteso perseguire una maggiore qualificazione delle relazioni sindacali ai vari livelli.

Le parti esprimono forte preoccupazione circa la situazione occupazionale e le prospettive del settore.

Da quanto sopra deriva l'esigenza di porre particolare attenzione da parte dei soggetti firmatari sui problemi concernenti il mantenimento e lo sviluppo della occupazione.

L'attenzione di cui sopra deve attuarsi mediante un confronto tra le parti atto a far fronte alle esigenze di una domanda di servizio sempre più qualificata e ad una offerta che deve presentare caratteristiche di flessibilità.

Le parti, inoltre, ribadiscono il proprio impegno a promuovere, per quanto di competenza, iniziative idonee a garantire una ulteriore crescita dei livelli qualitativi dei servizi prestati dagli Istituti di Vigilanza nell'ambito di una equilibrata prospettiva di sviluppo che salvaguardi ed incrementi i livelli occupazionali e professionali esistenti nonché le esigenze di sicurezza delle Guardie Particolari Giurate addette ai servizi.

VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE

Articolo 1

Il presente Contratto Integrativo Provinciale disciplina, in maniera unitaria, il rapporto di lavoro per il personale decretato in Provincia di Como e le Aziende, in qualunque forma costituite, che svolgano attività di vigilanza, sorveglianza e custodia per conto terzi a norma degli artt. 134 e seguenti del Testo Unico delle Leggi di Pubblica Sicurezza e successive modifiche.

Articolo 2

Il presente Contratto Integrativo Provinciale, per tutto il periodo della sua validità, deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile che annulla e sostituisce, per le materie qui trattate, ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti integrativi, accordi speciali, usi e consuetudini anche locali fatte salve le condizioni di miglior favore in essere, che rimarranno in vigore solo per il personale in forza alla data di stipula del presente accordo.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia e quelle del C.C.N.L. vigente.

DIRITTI DI INFORMAZIONE - RELAZIONI SINDACALI TERRITORIALI

Le parti concordano di definire un sistema di relazioni sindacali da applicarsi a livello territoriale ed aziendale, così da esperire quanto previsto dal vigente CCNL.

Articolo 3

RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO TERRITORIALE

A livello territoriale, le Associazioni Imprenditoriali e/o le Aziende, di norma ogni anno, forniranno a seguito di richiesta delle OO.SS., anche in forma scritta, alle OO.SS. nell'ambito dell'Ente elementi conoscitivi complessivi per il settore degli istituti di vigilanza, al fine di valutare l'andamento settoriale ed occupazionale e di individuare eventuali problemi emergenti ed i possibili interventi circa:

1. l'andamento delle attività produttive ed occupazionali;
2. i dati più significativi e le tendenze del mercato del lavoro locale, in relazione alle necessità formative;
3. condizioni ambientali di lavoro e applicazione L. 626/94 – dlgs 81/2008;
4. problematiche della formazione professionale per fornire ai lavoratori conoscenze funzionali rispetto ai mutamenti tecnologici ed organizzativi e per consentire alle Aziende di impiegare al meglio le risorse umane in modo adeguato alle nuove esigenze;
5. l'andamento dei dati relativi al premio di risultato di cui all'art. 18 del presente CIP;
6. i piani/programmi di formazione aziendali.

Su tali problemi seguirà esame congiunto.

Le analisi e le proposte saranno sottoposte, anche attraverso l'ente bilaterale, agli enti pubblici competenti, affinché ne tengano conto nella loro programmazione.

RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO AZIENDALE

Le Aziende, di norma entro metà febbraio di ogni anno, forniranno su richiesta in forma scritta, alle RSU/RSA informazioni circa:

1. l'andamento e le prospettive aziendali e relativi risvolti occupazionali;
2. programmi di investimento;
3. modifiche organizzative del lavoro e/o tecnologiche che abbiano conseguenze sulla situazione occupazionale e/o le eventuali iniziative formative e di riqualificazione professionale, anche attraverso l'utilizzo di fondi pubblici e/o europei;

4. informative sull'applicazione D.lgs n. 626/94 – 81/2008 e successive modifiche;
5. sistemi di orario di lavoro ed organizzazione ad essi connessa;
6. andamento dei dati relativi al premio di risultato di cui al presente CIP (entro metà marzo) in modo articolato.

Su tali tematiche, anche a richiesta di una delle parti RSU/RSA, seguirà un esame congiunto a carattere semestrale con l'azienda.

Ulteriori incontri potranno essere effettuati a richiesta delle parti.

ENTE BILATERALE

Articolo 4

Le parti prendono atto che sono stati costituiti l'Ente Bilaterale Nazionale e l'Ente Bilaterale regionale Lombardia e che tali Enti saranno gli organi di riferimento contrattuale per tutte le materie trattate.

Dichiarazione:

Le parti dichiarano che, ognuna per la propria competenza, porranno in essere, possibilmente in modo congiunto, tutte le iniziative necessarie per recepire a livello territoriale le determinazioni/direttive dell'Ebivlombard

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Fatte salve le esigenze aziendali di servizio, le Aziende indicheranno ai dipendenti un programma di servizio periodico, a seconda del sistema di orario in essere (ad esempio ottomana, settimana, sestina) concernente le fasce orarie di lavoro; eventuali variazioni saranno comunicate agli interessati con sufficiente anticipo

Articolo 5

Gli Istituti organizzeranno e struttureranno tecnicamente i servizi tenendo conto delle esigenze dell'utenza, delle mutate situazioni di mercato, del sempre maggiore impiego di tecnologie, dei tempi di esecuzione, dell'intensità locale di rischio; il tutto in relazione alle norme emanate dalla Questura, Prefettura e dal D.L. 81/2008. In tal senso verranno fatti incontri a livello aziendale tra Direzione e RSU /RSA.

a) Rotazione tra servizi

Le Direzioni Aziendali, compatibilmente alle esigenze di espletamento dei servizi, si dichiarano disponibili all'effettuazione di una rotazione di norma bimestrale del personale tra i vari tipi di servizi sia diurni che notturni in modo da poter garantire equità nei carichi di lavoro tra le Guardie Particolari Giurate.

Il passaggio tra i servizi notturni e diurni e viceversa dovrà avvenire in coincidenza con i giorni di riposo

I lavoratori, che oggi non effettuano la rotazione, potranno farne esplicita richiesta scritta, la quale verrà esaminata a livello aziendale nello spirito di quanto sopra esposto.

A livello aziendale, trimestralmente, le parti si incontreranno per verificare le richieste di rotazione, pervenute dai dipendenti in forma scritta per verificare:

-l'avvenuto accoglimento o meno delle stesse;

-le modalità pratiche con le quali la rotazione sarà eventualmente effettuata

b) Ristrutturazione zone di pattugliamento

Le Direzioni Aziendali confermano la propria disponibilità a realizzare un ulteriore miglioramento nell'organizzazione dei servizi di pattugliamento.

A tal fine gli Istituti confermano l'impegno ad organizzare e strutturare tecnicamente i servizi, tenendo conto delle esigenze dell'utenza, dei tempi di esecuzione, delle mutate situazioni di mercato e del sempre maggior impiego di tecnologie.

In tal senso verranno fatti incontri a livello aziendale tra Direzione e RSU/RSA

c) Servizi antirapina, di zona stradale e di scorta armata

Le Aziende devono fornire e i lavoratori devono utilizzare le dotazioni previste dal Regolamento della Questura e dalle Leggi vigenti.

d) Arma -

Le Direzioni Aziendali intensificheranno l'addestramento alla conoscenza dell'arma ed al tiro, ciò per consentire la massima sicurezza e garanzia del lavoratore in servizio.

Tali iniziative verranno contrattate a livello aziendale tra Direzione ed R.S.U./RSA.

In tal senso si concorda che i lavoratori si eserciteranno all'uso dell'arma presso un tiro a segno indicato e convenzionato dall'istituto.

Gli Istituti si impegnano a prendere contatti con i responsabili della struttura "tiro a segno" onde favorire la massima funzionalità e garantire che gli orari di addestramento siano compatibili con le esigenze dei lavoratori, in rapporto al servizio da svolgere.

L'azienda rimborserà forfettariamente ed omnicomprensivamente nr. 28 km per un importo di € 0,29 a chilometro quale rimborso chilometrico per ogni esercitazione e per la sessione di rinnovo, comunque solo per le volte espressamente previste dalla normativa in vigore.

Per le suddette esercitazioni saranno messi a disposizione dalle aziende ed a loro carico un numero di colpi del costo calibro m/m 9 X 21 dell'arma da fuoco come da normativa vigente in ambito provinciale per ogni Guardia Particolare Giurata; tali colpi saranno pagati per le esercitazioni previste dal regolamento del Questore, cui si aggiungono i colpi per il rinnovo.

Le aziende provvederanno a pagare il costo di accesso al tiro a segno convenzionato.

Qualora, in casi eccezionali, la GPG si rechi presso un poligono non convenzionato gli verrà riconosciuto un rimborso pari nel massimo a quanto previsto nelle convenzioni aziendali.

e) Visite mediche

L'azienda rimborserà forfettariamente ed omnicomprensivamente nr. 28 km per un importo di € 0,29 a chilometro quale rimborso chilometrico anche per le visite mediche periodiche previste dal piano sanitario aziendale ed in conformità alla legislazione vigente in materia.

GARANZIE OCCUPAZIONALI

Articolo 6

Le parti concordano che in materia di Cambio d'Appalto e/o affidamento servizio si applicherà la normativa prevista dal vigente CCNL.

"ORARIO E TURNI DI LAVORO - RIPOSI E PERMESSI PER IL PERSONALE DEL RUOLO TECNICO-OPERATIVO".

Articolo 7

- a) Le parti concordano, in materia di orario di lavoro, conformemente a quanto previsto dal C.C.N.L. vigente di attuare il sistema 6 + 1 + 1. A fronte dell'eventuale esigenza di singole aziende di trovare diverse articolazioni del regime d'orario le parti si incontreranno per confrontarsi in ordine alle modalità attuative. E' pertanto fatta salva, previo accordo, con la RSU/RSA la possibilità di ricorrere a differenti sistemi di orario. Le Aziende che alla data della stipula del presente accordo hanno in essere diversi regimi orari, a livello Aziendale entro un mese dalla firma del C.I.P. concorderanno modalità e tempi per passare al sistema 6+1+1, che comunque sarà operativo entro e non oltre il 01/10/09, tenuto conto della necessità di programmazione delle ferie e della necessità di integrare il personale.
- b) Ove in applicazione del sistema di distribuzione dell'orario di lavoro, di cui al precedente comma, non si pervenga al completo esaurimento dell'intero orario giornaliero fissato dal

CCNL, il lavoratore dovrà recuperare la differenza in altri giorni successivi come previsto dal CCNL nella misura massima di un ora giornaliera.

c) Il recupero non potrà avvenire nei giorni di riposo e, pertanto nella giornata interessata al recupero non dovrà essere corrisposto alcun compenso e/o maggiorazione per la parte di orario effettuato a titolo di compensazione così come la prestazione lavorativa ridotta non darà luogo alla riduzione della retribuzione.

d) Qualora, per esigenze di servizio, il lavoratore presti la sua opera nei giorni di permesso, al lavoratore stesso, oltre alla normale retribuzione mensile di cui all'art. 105 del vigente C.C.N.L., verrà corrisposta la quota giornaliera di tale retribuzione con la maggiorazione prevista dal successivo art. 12 correlata alle ore prestate.

Le indennità di cui all'art. 108 del C.C.N.L. vigente sono dovute solo in presenza di prestazione lavorativa di durata non inferiore al 50% del normale orario giornaliero di lavoro qui previsto.

e) Nel caso eccezionale in cui il lavoratore presti la sua opera per più di sei giorni consecutivi e non avvenga di fatto il recupero, oltre alla normale retribuzione mensile di cui all'art. 105 del vigente C.C.N.L., egli avrà diritto alla quota giornaliera di tale normale retribuzione rapportata alle ore effettivamente prestate maggiorate della percentuale prevista dal successivo art. 12 e a titolo di risarcimento danni, ad una ulteriore maggiorazione del 50% di una quota giornaliera della normale retribuzione mensile di cui all'art. 105 del vigente C.C.N.L..

Le parti dichiarano che nella determinazione del risarcimento del danno si è tenuto conto della condizione di miglior favore riferita alla percentuale di maggiorazione per lavoro festivo.

Le indennità di cui all'art. 108 del C.C.N.L. vigente sono dovute, solo in presenza di prestazione lavorativa di durata non inferiore al 50% del normale orario giornaliero di lavoro qui previsto.

Qualora il riposo di legge venga spostato e recuperato nel mese successivo, al lavoratore spetterà unicamente la maggiorazione del 30% trattandosi di attività discontinua; tale maggiorazione non è cumulabile con altra maggiorazione.

Tutto quanto sopra è coerente con l'applicazione del comma 4 dell'art 77 vigente C.C.N.L..

- f) il presente articolo annulla e sostituisce eventuali accordi aziendali precedentemente stipulati e/o applicati.
- g) Le parti si danno atto che il complesso che precede così come la successiva determinazione del periodo di ferie è inscindibile in quanto finalizzato all'applicazione del sistema 6+1+1 (ogni sei giorni di lavoro un giorno di riposo ed uno di permesso) qui previsto.
- h) Le parti si danno reciproco atto che agli assunti in Contratto di Apprendistato si applicano le norme relative all'orario di lavoro, così come stabilite nel presente articolo anche in materia di lavoro straordinario. Le parti confermano che la Formazione Professionalizzante per la G.p.G. sarà da considerarsi assolta anche attraverso l'attivazione della pubblica (Regionale / Provinciale) offerta formativa.
- i) Le parti concordano di estendere, così come previsto dal C.C.N.L. vigente all'art. 81 ulteriore prestazione in banca ore entro il limite di un'ora. Le parti ribadiscono che per le ore lavorate di banca ore qualora non vengano recuperate, sarà riconosciuta la sola maggiorazione del 30 %, fermo restando quanto previsto dal vigente c.c.n.l. nell'opzione del recupero.

FERIE

Articolo 8

- a) In conseguenza dell'applicazione del sistema 6+ 1 + 1 il personale del ruolo tecnico-operativo ha diritto, per ogni anno di servizio prestato, ad un periodo di ferie pari a 24 giorni di lavoro.
- b) All'inizio di ogni anno, entro il mese di febbraio le Direzioni Aziendali convocheranno le R.S.U per convenire il programma ferie per tutti i lavoratori dipendenti che deve prevedere, di norma, il

godimento delle ferie mediante scorrimento per gli anni successivi e nei periodi definiti a livello aziendale, tenuto conto della particolare caratteristica del servizio prestato.

Le ferie potranno essere godute durante l'intero anno solare fermo restando che un periodo di ferie non potrà essere inferiore a 21 giorni di calendario consecutivi, tra marzo e ottobre con inizio coincidente, se possibile, con il giorno di riposo o permesso.

c) La festività cadente nel periodo di ferie dà diritto al pagamento di 1/26esimo della normale retribuzione in sostituzione della stessa. In alternativa i dipendenti potranno richiederne il godimento.

CONGEDI MATRIMONIALI

Articolo 9

Al dipendente che contrae matrimonio durante il periodo di prova, su richiesta dello stesso, sarà concesso un congedo straordinario di giorni 7 non retribuiti.

Fermo restando, nel resto, quanto disposto dall'art. 91 del vigente C.C.N.L..

Si precisa che il congedo matrimoniale retribuito, per tutto il personale, decorrerà dal giorno precedente quello della celebrazione del matrimonio, avente valore civile.

L'avvenuto matrimonio dovrà essere dimostrato con il relativo certificato.

RIMBORSI

Articolo 10

I dipendenti comandati temporaneamente a prestare servizio ad una distanza superiore ai 5 Km, dall'area in cui prestano abitualmente servizio, salvo che tale provvedimento non comporti l'avvicinamento all'abitazione dei dipendenti stessi, hanno diritto ad un rimborso chilometrico.

Con il presente articolo si intende rimborsare le spese vive di trasporto, come indicate nella

tabella A.C.I., rapportate alla autovettura di cui dispongono e usate dai dipendenti con il limite massimo di una autovettura con cilindrata massima di 1300 cc (Fiat Punto) e rapportata ad una percorrenza di 25.000 Km annui limitatamente alle voci costi variabili di percorrenza: consumo carburante, olio lubrificante, manutenzione, gomme e retribuendo le ore di viaggio come orario normale, mentre nel caso di utilizzo di veicoli di cilindrata inferiore si farà riferimento alle corrispondenti tabelle A.C.I. rapportate alla stessa percorrenza e tenuto conto delle medesime voci di costo sopra individuate.

Nel rimborsare le indennità di cui sopra non si terrà ovviamente conto dei primi 5 Km.

Premesso che con il CIP 6 aprile 1998 la provincia di Como è stata suddivisa in due aree omogenee orizzontali (Area Nord e Area Sud), entro le quali, preferibilmente e compatibilmente con le esigenze aziendali, le G.P.G. verranno comandate a prestare servizio,

- Area Nord da Moltrasio

- Area Sud da Cernobbio

Con il presente contratto si conferma che l'Area Sud viene suddivisa in due zone omogenee orizzontali.

La Nuova Area Est, frutto della suddivisione dell'Area Sud, sarà composta dai seguenti comuni: Pognana, Nesso, Veleso, Zelbio, Lezzeno, Sormano, Bellagio, Lasnigo, Barni, Magreglio, Civenna.

Le GPG dovranno essere impiegate, compatibilmente con le esigenze aziendali, all'interno delle aree di pertinenza e, qualora comandate occasionalmente a prestare la propria opera in un'altra area, decorrerà quanto previsto dal primo comma dell'art. 10 in materia di rimborsi, fino all'assegnazione definitiva alla nuova area.

DICHIARAZIONE A VERBALE:

Le parti firmatarie prendono atto delle novità legislative / regolamentari emerse a seguito dell'avvenuta riforma del TULPS in materia di vigilanza.

Le parti firmatarie si dichiarano quindi disponibili ad incontrarsi a semplice richiesta di una delle stesse per esaminare e risolvere eventuali problematiche e /o contenziosi che dovessero sorgere in conseguenza degli sviluppi normativi.

MANSIONI DI CONTROLLO E VIGILANZA

Articolo 11

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni inerenti alla qualifica di appartenenza che devono riguardare esclusivamente mansioni di vigilanza e controllo, fermo quanto previsto dall'art. 2 della legge 20.5.1970 n.300.

MAGGIORAZIONE PER LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NEI GIORNI DI PERMESSO E DI RIPOSO

Articolo 12

- 30% per le ore di servizio prestate nei giorni feriali oltre i limiti dell'orario giornaliero contrattuale nei servizi stradali ed equiparati, e per le successive oltre la prima ora nei restanti servizi;
- 50% per le ore di lavoro prestate nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali;
- 50% sulla quota giornaliera rapportata alle ore prestate, nel caso in cui il lavoratore presti la sua opera per più di sei giorni consecutivi e non avvenga di fatto il recupero entro il mese successivo;
- 25% sulla quota giornaliera rapportata alle ore prestate nei giorni di permesso, qualora per esigenze di servizio il lavoratore venga chiamato al lavoro in tali giorni.
- 25% della quota giornaliera della normale retribuzione mensile di cui all'art. 105 del vigente C.C.N.L. nel caso in cui il lavoratore presti la sua opera per più di sei giorni consecutivi e il recupero avvenga entro il mese successivo.

Le parti preso atto che con il CIP del 03/07/2003 veniva prevista la abolizione delle maggiorazioni di cui all'art. 12 del CIP citato per gli assunti dopo la data del 03/07/2003, al fine di evitare

interpretazioni difformi ribadiscono che per gli assunti fino alla data del 02/07/2003 si applicano le maggiorazioni qui sopra previste.

VESTIARIO ED EQUIPAGGIAMENTO

Articolo 13

All'atto dell'assunzione le aziende a proprie spese forniscono in uso ad ogni lavoratore del ruolo tecnico-operativo, l'equipaggiamento così come approvato dalle competenti autorità.

Gli Istituti, seppure nella peculiarità della propria divisa, devono garantire un minimo di quantità così come stabilite dalla tabella che l'apposita Commissione Bilaterale Paritetica determinerà entro il 31/05/2009 e che deve ritenersi parte integrante del presente CIP.

L'indennità di vestiario in atto alla firma del CIP 3 luglio 2003, viene eliminata ed assorbita dai trattamenti previsti con il presente CIP e considerati complessivamente migliorativi.

MALATTIA E INFORTUNIO

Articolo 14

Fermo restando quanto previsto dal vigente C.C.N.L. e quanto disposto dall'art. 5 - L. 300/70 per il controllo delle assenze per malattia, le parti concordano quanto segue.

Il lavoratore assente è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 disponibile per le visite di controllo per tutti i giorni in cui dura la malattia.

Il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda delle eventuali documentabili necessità di assentarsi dal proprio domicilio dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici.

In mancanza delle comunicazioni previste dalla normativa richiamata o in caso di ritardo nella trasmissione della stessa, l'assenza si considera ingiustificata con le conseguenze di legge e contrattuali previste.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non professionale deve

essere comunicato per iscritto all'azienda entro il giorno in cui detto mutamento avviene.

Il lavoratore dovrà preavvisare l'azienda circa la data della ripresa del lavoro in modo da consentire alla stessa l'organizzazione e la copertura del servizio, come previsto dal CCNL.

DANNI AGLI AUTOMEZZI

Articolo 15

Premesso:

1) Che il presente articolo è volto principalmente a ridurre il fenomeno degli incidenti stradali ed a costruire una maggiore coscienza professionale, che incida concretamente sui comportamenti formali e sostanziali delle Guardie Particolari Giurate dipendenti, durante il servizio, e che elimini, quindi, anche i fenomeni negativi nell'uso non corretto degli strumenti in dotazione, che producono:

- a) inutili rischi alla sicurezza ed alla integrità fisica dei lavoratori;
- b)ingiustificati aumenti dei costi dell'Istituto, a causa del danneggiamento dei mezzi in dotazione che, in quanto beni strumentali, costituiscono patrimonio dell'azienda e sono, nel contempo, strumenti di lavoro;
- c) i danni a terzi eventualmente coinvolti in incidenti stradali.

2) Che è volontà delle parti evitare il contenzioso riportandosi, per quanto riguarda il risarcimento dei danni, alla normativa di cui al presente articolo.

3) Che, fermo restando quanto previsto dalle leggi in materia di responsabilità per danni, si è ravvisata l'opportunità di far luogo ad una precisa regolamentazione dei criteri da adottare, in sede aziendale, per il risarcimento dei danni provocati ai mezzi avuti in dotazione dall'azienda per fatto e/o colpa imputabile, al lavoratore.

Ciò premesso, le parti concordano:

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

pulizia.

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

B) Nel caso di danni ai mezzi avuti in dotazione dall'azienda, per fatto o colpa imputabile al lavoratore, il risarcimento del danno stesso sarà a carico del lavoratore nella misura, per ogni sinistro, indicata nel prospetto di cui al successivo punto G.

Le somme dovute dal lavoratore saranno trattenute in busta paga dal salario mensile con rate non superiori a Euro 40,00 = (quaranta/00) cadauna e comunque di importo proporzionale all'entità del danno in un periodo, di norma, non superiore ad un anno, salvo casi particolari e/ o di rilevante importo da concordare fra le parti.

C) Il dipendente è responsabile per le contravvenzioni a lui elevate, nel caso di mancato rispetto delle vigenti norme di circolazione stradale, salvo casi di effettiva emergenza e necessità.

D) Quanto previsto nel precedente punto B) del presente articolo per danni causati agli automezzi si intendono a titolo esemplificativo quelli relativi alla carrozzeria, alle dotazioni di bordo, freni, sterzo, gomme e cerchioni e alle parti meccaniche, in conseguenza di incidenti o sinistri in senso lato, esclusi cioè i guasti derivanti alla meccanica dal normale uso del mezzo, i quali rimangono a totale carico dell'azienda.

E) L'azienda si impegna a predisporre la scheda automezzo, a far eseguire le riparazioni segnalate ed a tenere i mezzi in buona efficienza mediante periodici controlli e a provvedere tempestivamente alle necessarie riparazioni e/o sostituzioni di parti.

F) il lavoratore non è autorizzato ad usare l'automezzo che non sia efficiente dal punto di vista meccanico (Esempio: freni, sterzo, gomme).

G) Il risarcimento del danno, per ogni sinistro, a carico del lavoratore è determinato nella seguente misura:

- 1° incidente: nessun addebito
- 2° incidente: 25% con un massimo di 130,00 Euro (centotrenta/00)
- 3° incidente: 35% con un massimo di 325,00 Euro (trecentoventicinque/00)

- 4° incidente : 40% con un massimo di 600,00 Euro (seicento/00)
- successivi: 50% con un massimo di 1.000,00 Euro (mille/00)

H) Decorsi due anni senza che accadano incidenti o sinistri dovuti a fatto e/ o colpa imputabile al lavoratore, il meccanismo di graduazione così come previsto al precedente punto G), ripartirà dall'inizio.

I) L'azienda metterà a disposizione di un fondo, gestito dalle parti firmatarie, il 20% (venti per cento) delle somme raccolte.

L) Nel caso di contestazione in ordine alle responsabilità del lavoratore relative all'incidente occorso, si procederà alla verifica in contraddittorio tra azienda e lavoratore, eventualmente assistito da rappresentanti sindacali.

TRATTAMENTO ECONOMICO

INDENNITA'

Articolo 16

Si riporta e si conferma integralmente il testo dell'articolo 16 del CIP del 6.4.1998 Como:

“Con riferimento al punto e) dell'art.8 del CCNL vigente le parti intendono armonizzare le indennità presenti a livello locale con quelle previste dall'art.39 del citato CCNL. Pertanto, con effetto dal 1° gennaio 1998, a tutto il personale in forza, verranno corrisposte le indennità con le modalità e negli importi fissati dall'art.39 del vigente CCNL. Le quote eccedenti, da calcolarsi in cifra giornaliera, continueranno ad essere erogate al personale già in forza alla data del 1° gennaio 1996 per ogni giorno di effettiva presenza e da computarsi al solo fine del calcolo della 13^a mensilità e permessi sindacali. Dette quote eccedenti, dovranno essere assorbite da futuri aumenti, a medesimo titolo, decisi in sede di rinnovo del CCNL di settore.”

PRESTAZIONE SOSTITUTIVA DI MENSA

Articolo 17

Le parti concordano che:

A) le GPG inquadrare ai livelli quadro, 1 super, 1°, II°, III super, III, IV super e IV che già usufruiscono del buono pasto:

- A far data dal 1° Giugno 2009, verrà erogato un buono pasto del valore di Euro 5,00
- A far data dal 1° settembre 2010, verrà erogato un buono pasto pari a Euro 5,29

B) per le GPG inquadrare al V e VI livello che, alla firma del presente accordo, usufruiscono del buono pasto a norma del CIP del 3 luglio 2003, verrà riconosciuto un buono pasto con gli importi e le decorrenze di seguito indicati:

| decorrenza | nuovo importo |
|------------|---------------|
| 01.06.2009 | 3,10 |
| 01.09.2010 | 3,80 |

Le parti concordano che l'erogazione della prestazione sostitutiva di mensa avviene ai sensi di quanto disposto dal Decreto Legislativo n. 314 del 2 settembre 1997 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 219/97 di cui si allega il testo e della circolare del Ministero delle Finanze 23.12.97 n. 326/e.

Essendo la prestazione qui erogata sostitutiva del servizio di mensa, la stessa non incide su alcuna voce retributiva (13°, 14°, T.F.R. ecc.).

La normativa di cui sopra verrà applicata a far data dal 1° agosto 2003 da parte di tutti gli Istituti firmatari il presente contratto. Eventuali condizioni di miglior favore rimarranno in vigore limitatamente al personale in forza che, alla stessa data, già ne usufruiva.

Qualora intervenissero modifiche legislative concernenti gli oneri contributivi e fiscali a carico delle aziende le parti concordano di ritrovarsi per addivenire a soluzioni alternative a costi aziendali complessivamente inalterati.

PREMIO DI RISULTATO

Articolo 18

Con riferimento al punto L) art.: 10 del C.C.N.L. vigente e con esplicito richiamo al protocollo 23 luglio 1993 e alle disposizioni di legge in materia le parti convengono di istituire un premio annuale lordo totalmente variabile correlato ai risultati conseguiti dalle aziende e subordinato ad indici attribuibili al personale come di seguito specificati.

Visto l'art. 10 punto K) del C.C.N.L. vigente, le parti individuano nella presenza collettiva al lavoro il parametro oggettivo proprio del settore ai fini della determinazione del premio di risultato così come definito dallo stesso punto K) del citato art. 10.

In ragione di quanto sopra, le parti dichiarano che ai fini del presente articolo:

1. sarà presa in considerazione unicamente l'effettiva presenza al lavoro con riferimento al numero teorico di giornate di lavoro annualmente lavorabili e, dunque, per il 6+1 +1 giornate n. 250 (giornate da riproporzionare similmente negli altri sistemi orari);
2. in deroga a quanto previsto nel precedente punto 1), devono intendersi convenzionalmente utili ai fini del calcolo del numero delle giornate di effettiva presenza, anche le assenze dovute ad astensione obbligatoria per maternità, ricoveri ospedalieri in reparto, permessi sindacali, permessi retribuiti ex art.19 del presente CIP, infortuni per eventi dolosi cagionati da terzi, patologie oncologiche certificate e in caso di permessi ex legge 104 concessi a seguito di patologie proprie del lavoratore.
3. nessun premio, neppure quello di cui alla quota B), sarà dovuto nel caso in cui non si raggiungesse l'obiettivo indicato nel premio di cui alla quota A.
4. non si conteggeranno ai fini del calcolo del premio i giorni lavorati per i quali viene già pagata una maggiorazione.

A) Risultato aziendale.

A ciascun lavoratore, con la retribuzione del mese di aprile dell'anno successivo a quello di maturazione, verrà erogato, al solo personale in forza a tale data, un premio per un importo lordo annuo di 70,00 Euro per l'anno 2009, e di 75,00 Euro per gli anni 2010 e 2011, in caso di

mantenimento di una media provinciale di assenteismo, con riferimento ad ogni anno di competenza, inferiore o pari al 12% calcolato sulla base del numero di giornate di lavoro contrattualmente previste come innanzi determinato.

B) Risultato individuale

Per lo stesso personale in forza alla suddetta data e sempre con la retribuzione del mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, ai soli lavoratori che, sulla base del sistema di distribuzione dell'orario di lavoro in essere nella propria azienda avranno lavorato per un numero annuo di giornate di lavoro normale contrattualmente previste pari o superiori:

- n. 226 giornate nel sistema 6+1+1 (da riproporzionare negli altri sistemi orari)

Al raggiungimento della soglia minima, per ogni giornata ulteriore di lavoro, come sopra individuata, verrà riconosciuto un premio per ogni giornata dalla 226 e fino alla 250 (esempio del sistema 6+1+1, da riportare per altre distribuzioni orarie) pari ad Euro:

13,20 per l'anno 2009

14,40 per l'anno 2010

17,00 per l'anno 2011

Per i lavoratori part-time il premio sarà riparametrato in relazione all'orario svolto fermo restando quanto sopra.

L'importo del premio, come sopra determinato, non inciderà su alcuna voce retributiva (13\ 14\ T.F.R, ecc.).

Il premio di risultato come sopra composto nelle quote A) e B) verrà corrisposto ai lavoratori che avranno maturato almeno sei mesi, considerando la frazione superiore a 15 giorni come mese intero di anzianità aziendale nell'anno di competenza del premio.

Ai lavoratori che avranno lavorato per un numero di giornate pari o superiore a 248 verrà riconosciuta la quota intera del premio individuale di cui alla quota b), come sopra individuato.

Le parti, quanto sopra premesso, ribadiscono che il parametro oggettivo proprio del settore, ai fini della determinazione del premio di risultato così come definito dallo stesso punto K) dell'art. 10 del C.C.N.L. vigente, è stato individuato nella presenza collettiva al lavoro.

NORME A TUTELA DELLE GUARDIE PARTICOLARI GIURATE

Articolo 19

a) A tutti i lavoratori neo-assunti verrà concesso una anticipazione fino a Euro 650,00 (seicentocinquanta/00) per l'acquisto dell'arma.

Tale anticipazione verrà restituita mediante una trattenuta, sulla retribuzione mensile, in un periodo non superiore a diciotto (18) mesi.

Le aziende rimborseranno a tutti i lavoratori e sino ad un massimo di Euro 650,00 (seicentocinquanta/00) il danno subito dal lavoratore qualora allo stesso venisse sottratta l'arma di proprietà in conseguenza di fatti criminosi occorsi durante l'orario di lavoro e sempre che il fatto criminoso non sia stato facilitato da negligenza della Guardia Particolare Giurata nell'esecuzione del servizio.

Le aziende, se lo riterranno opportuno, potranno procedere alla stipula di apposita polizza al fine di far fronte all'obbligo qui assunto.

b) Le aziende corrisponderanno ai lavoratori chiamati a testimoniare avanti alle Autorità o chiamati a rendere chiarimenti e/o informazioni alle forze dell'ordine per cause di servizio, la quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 60 del vigente C.C.N.L. per ogni ora che si sia resa necessaria a rendere la testimonianza. Fino ad un massimo di ore 3 (tre) per ogni chiamata anche se riferita alla stessa vicenda giudiziaria.

Nulla sarà dovuto al lavoratore in caso di sue responsabilità sui fatti oggetto della convocazione.

Il lavoratore dovrà consegnare all'azienda la certificazione rilasciata dalla preposta Autorità cui ha reso testimonianza, chiarimenti e/o informazioni.

c) Le aziende, su richiesta, assicureranno ai lavoratori, a mezzo di professionisti dalle stesse indicati, l'assistenza legale gratuita qualora per fatti conseguenti all'esecuzione del servizio fossero sottoposti a procedimenti giudiziari e sempre che nei fatti all'origine dei procedimenti giudiziari non si dovessero riscontrare situazioni di contrasto con gli interessi dell'azienda.

Detta assistenza legale, inoltre, non sarà prestata in quei procedimenti giudiziari all'origine dei quali vi sia un comportamento di colpa o dolo della G.P.G..

d) Nel caso di decesso di parenti si applicheranno le disposizioni di legge;

e) Nel caso di nascita di figli verrà concesso 1(uno) giorno di permesso retribuito;

f) Le parti concordano che relativamente all'effettuazione delle visite mediche previste dalla vigente normativa, aventi cadenza biennale, gli Istituti riconosceranno un rimborso così come previsto all'art. 5 lettera d).

g) Nel caso in cui, senza dolo o colpa grave del lavoratore quest'ultimo venga comunque sottoposto al provvedimento amministrativo della sospensione o ritiro della patente, l'azienda impiegherà il lavoratore in servizi per i quali non è necessario il possesso della patente.

h) Eventuali sanzioni disciplinari irrogate dall'azienda nei confronti dei lavoratori, dovranno essere fatte scontare agli stessi entro 40 giorni dall'esaurimento di tutte le procedure di impugnazione previste da Leggi in materia di lavoro e dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

DECORRENZA E DURATA

Articolo 20

Il presente accordo avrà validità dalla data di stipula al 31/12/2011, e comunque sino al termine del periodo di moratoria contrattuale che potrà essere determinato dal prossimo C.C.N.L.

DICHIARAZIONE

Articolo 21

Le parti si danno atto che, con il presente accordo, è stato definito quanto previsto dall'art. 10 del C.C.N.L. vigente.