

**IPOTESI DI ACCORDO RELATIVO AL CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO**

**per Aziende e Dipendenti del settore della  
VIGILANZA PRIVATA**

**del Territorio di  
ANCONA e Provincia**

**12 ottobre 2004**

In data 12 ottobre 2004 in Ancona, alla presenza della Direzione Provinciale del Lavoro nella persona del dott. Giampiero Guiducci,

### TRA

#### Per le associazioni:

- Associazione Nazionale fra gli Istituti di Vigilanza Privata, ANIVP, con Fabrizio Proietti;
- Unione Nazionale Istituti di Vigilanza, UNIV, rappresentata dall' avv. Bruno Ronchi

#### Per le aziende:

- Istituto di vigilanza Metronotte S.p.A. in persona di Quattrini Alfonso e Di Giovanni Rosanna
- Istituto di vigilanza Fitist security s.r.l. in persona di Proietti Fabrizio
- Istituto di vigilanza La Vedetta s.r.l. in persona di Oliva Francesco
- Istituto di vigilanza Coopservice s.r.l. in persona di Pettinar Carlo
- Istituto di vigilanza Tape S.r.l. in persona di Tanda *Andrea il quale aderisce in data 25/10/04*
- Istituto di vigilanza Sirio sicurezza S.p.A. in persona di *Antonio Poli il quale aderisce in data 28/11/05*
- Istituto di vigilanza Vigilitalia cityguard group s.r.l. in persona di Gasparrini Roberto *il quale aderisce in data 5/11/04*
- Suretè s.r.l., in persona di *CATALANO MARCO il quale aderisce in data 6/12/04*

### E

- Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi, FILCAMS-CGIL di Ancona, rappresentata da Marchesini Claudio;
- Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali, Affini, del Turismo e dei Servizi, FISASCAT-CISL di Ancona, rappresentata da Paialunga Marco
- Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi, UILTUCS-UIL di Ancona, rappresentata da Amari Sergio
- Assistiti dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali Taddei Nazzareno, Maglio Davide, Martino Antonio, Galassi Sandro, Chierchia Francesco, Sartini Francesco, Allegretto Fabio, Spadoni Gabriele, De Luise Alfredo

### VISTO

- il Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo del 23 luglio 1993;
- l'art.10 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata dell'8 gennaio 2002;

### SI E' STIPULATO

il presente Contratto Integrativo Territoriale di Lavoro per le Aziende -comunque costituite- e i Dipendenti del settore della Vigilanza Privata, a valere per il territorio di Ancona e Provincia (qui di seguito "CIP").

**Art. 1 Premessa**

Le parti ritengono che una disciplina normativa ed economica più adeguata alle attuali peculiarità territoriali, per quanto attiene la gestione congiunta dei fenomeni del settore a livello locale, l'organizzazione del lavoro costituisca strumento essenziale per la continuità del settore e dei suoi meriti occupazionali e sociali nella comunità territoriale.

E' sulla base di questa identità di intenti tra Associazioni, Istituti ed OO.SS. che può prefigurarsi un'azione comune, che interessi e coinvolga Istituzioni ed Autorità preposte, al fine di assicurare trasparenza ed omogeneità.

Gli obiettivi ed i criteri funzionali a quanto sopra convenuto, e che sono stati costante riferimento nel corso del confronto, sono principalmente:

- a. realizzare intese sulle materie demandate alla contrattazione territoriale di cui all'art.10 del CCNL, anche al fine di dare univoca interpretazione all'applicazione dei diversi istituti contrattuali;
- b. individuare strumenti di analisi e politiche attive di settore tali da consentire l'inversione delle attuali tendenze negative della situazione del settore nel territorio;
- c. stabilizzare e uniformare i trattamenti in atto nelle diverse realtà aziendali;
- d. incentivare l'occupazione e stabilizzare quella in atto;
- e. dare attuazione agli indirizzi enunciati nel Protocollo d'Intesa del 23 luglio 1993, altresì individuando fattori di riferimento utili per la definizione di produttività individuale ed aziendale, e quant'altro previsto dal Protocollo stesso;

In tale quadro di riferimento si è convenuto di individuare alcune forme articolate di flessibilità contrattata in adesione alle istanze del mercato e/o in attuazione delle forme di flessibilità previste dalla legislazione, prevedendo all'interno dell'impianto normativo territoriale soluzioni tali da consentire certezza di tutela del lavoratore e recuperi complessivi di efficienza organizzativa e produttiva aziendale.

In relazione all'evoluzione della legislazione in tema di diverse e nuove tipologie di lavoro, le parti si impegnano reciprocamente ad incontrarsi in presenza di cambiamenti significativi per il settore, al fine di individuare le possibili coerenze con gli indirizzi del presente contratto.

In questo spirito le parti si danno atto di avere rafforzato le relazioni sindacali nel settore, al fine di rendere più dinamico l'intero sistema dei rapporti di lavoro, con beneficio economico e normativo per i Lavoratori, e consentendo agli Istituti una ottimizzazione e valorizzazione delle risorse umane.

**Le parti firmatarie della presente ipotesi di accordo, si danno reciprocamente atto che lo stesso, una volta sciolta la riserva da parte dei rispettivi Organi deliberanti (Assemblea dei lavoratori e Consigli di Amministrazione delle società datrici di lavoro), lo stesso svolgerà i propri effetti solo e soltanto in caso di sottoscrizione da parte di TUTTI i soggetti datoriali autorizzati in Provincia. Fino ad allora, la validità del presente contratto rimarrà sospesa.**

<b>TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI</b>
---------------------------------------

**Art. 2 Diritti di informazione a livello territoriale**

In attuazione dell'art. 9 del CCNL, le Associazioni Datoriali forniranno annualmente, possibilmente entro il mese di aprile di ogni anno, alle strutture sindacali territoriali firmatarie del presente contratto, e su richiesta delle stesse, informazioni riguardanti i seguenti punti:

- a. aspetti generali di ordine strutturale ed istituzionale;
- b. prospettive di sviluppo anche in relazione alla istituzione di nuovi tipi di servizi a seguito di modificazioni tecnologiche ed alle eventuali implicazioni professionali;
- c. iniziative di aggiornamento della professionalità;
- d. andamento occupazionale generale e articolato per settore di attività (zona, banche, tele-allarmi, ecc.);
- e. eventuali processi di trasformazione in atto localmente per i riflessi sui livelli occupazionali (art. 9 CCNL).

### **Art. 3 Diritti di informazione a livello aziendale**

In attuazione dell'art.15 del CCNL, Gli Istituti di Vigilanza forniranno a richiesta delle strutture sindacali (R.S.A.), di norma annualmente (mese di Aprile), nei limiti della opportuna e necessaria riservatezza, informazioni sulle prospettive aziendali e su eventuali programmi di investimenti tecnologici.

Le strutture sindacali verranno informate altresì (oltre a quanto previsto dal CCNL):

- a. sulla consistenza degli organici e sulle tipologie di assunzione, sugli avanzamenti di grado effettuati nel corso dell'anno (a tal fine verrà consegnato apposito elenco nominativo nel rispetto della normativa di legge sulla privacy);
- b. sulle varie tipologie dei servizi;
- c. sui turni di lavoro e programmi di ferie;
- d. programmi aziendali di particolare rilievo.

### **Art. 4 Bilateralità**

Nello spirito della premessa (art.1) di cui al presente Contratto Integrativo Territoriale ed ai sensi dell'art.11 del vigente CCNL, le parti si impegnano a costituire, in tempi compatibilmente brevi, uno specifico Organismo (Ente Bilaterale Territoriale per la Vigilanza Privata, qui appresso "EBITEV") che affronti le tematiche e le problematiche proprie del settore con il diretto coinvolgimento di tutte le parti e di tutti gli Enti competenti.

Tale Organismo rappresenterà, nell'intento delle parti, un valido strumento di osservazione del comparto agevolando l'individuazione delle problematiche ed il loro superamento, e favorendo il dialogo tra le parti utile al confronto con le Istituzioni e le Autorità vigilanti sul settore.

In particolare sono demandati all'EBITEV:

- 1) osservatorio del settore;
- 2) promozione e progettazione per la formazione d'ingresso, la riqualificazione professionale e la formazione permanente;
- 3) costituzione e gestione delle Commissioni Paritetiche Territoriali, insediate presso l'Ebitev e di seguito indicate:
  - Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione
  - Collegio arbitrale
  - Commissione per i Licenziamenti Individuali
  - Commissione per i Pareri di Conformità
  - Commissione per i Cambi di Appalto
- 4) interpretazione autentica del presente CIP;
- 5) esame e applicazione di eventuali precedenti istituti contrattuali di miglior favore.

E' intendimento delle parti concordare entro il 31 dicembre 2004 un incontro per procedere alla costituzione delle suelencate Commissioni Paritetiche Territoriali e Collegi.

Le Commissioni avranno sede presso l'EBITEV, che metterà a disposizione delle stesse la propria struttura logistica e organizzativa e saranno finanziate così come previsto dallo Statuto dell'Ente Bilaterale Nazionale, per quota di competenza.

#### **Art. 4.1 Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione**

Ai fini delle procedure che dovranno essere seguite in caso di controversia si conviene quanto segue:

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del Codice di Procedura Civile, come modificati dal Decreto Legislativo 31/3/1998 n. 80 e dal Decreto Legislativo 29/10/98 n. 387, per tutte le controversie individuali singole o plurime, relative all'applicazione del presente Contratto, è previsto il tentativo di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo, da esperirsi nella Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione, costituita presso l'Ente Bilaterale (EBITEV).

La Commissione di Conciliazione Territoriale è composta:

- a) per i datori di lavoro, da un rappresentante dell'Associazione datoriale di appartenenza competente per territorio a cui l'Istituto di Vigilanza sia iscritto o abbia conferito mandato;

*[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like 'Spezia' and 'Bologna'.]*

b) per i lavoratori, da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale territoriale firmataria del presente Contratto (FILCAMS-CGIL, della FISASCAT-CISL, della UILTuCS-UIL, cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.

L'Associazione datoriale, oppure l'Organizzazione sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata, deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione per mezzo di lettera raccomandata A.R., trasmissione a mezzo fax, consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

Ricevuta la comunicazione, la Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione.

Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine previsto dall'art. 37 del Decreto Legislativo n. 80/98. Detto termine decorre dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o della Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.

La Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 c.p.c. come modificati dalla Legge n. 533/73 e dai Decreti Legislativi n. 80/98 e n. 387/98.

Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo è depositato, a cura della Commissione presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:

- a. il richiamo al Contratto Collettivo che contiene le norme oggetto di controversia;
- b. la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme siano depositate presso la Direzione Provinciale del Lavoro;
- c. la presenza delle parti personalmente o ritualmente rappresentate.

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c. come modificati dalla legge n. 533/73 e dal D. Lgs. 80/98 e dal Decreto Legislativo n. 387/98 in sede di Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione.

In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, la stessa resterà sospesa fino alla conclusione della procedura.

#### **Art. 4.2 Collegio Arbitrale**

1. Ove il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c. o al precedente articolo del presente Contratto non riesca, o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento, e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla Legge 11 agosto 1973, n. 533, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio Arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo.
2. A tal fine, è istituito a cura delle parti stipulanti il presente CIP, un Collegio Arbitrale che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente comma.
3. L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio di arbitrato e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza, sottoscritta dalla parte promotrice, sarà inoltrata a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano entro 30 giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Ciascuna delle parti può manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

4. Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla organizzazione imprenditoriale a cui il datore di lavoro sia iscritto o conferisca mandato, un altro designato dalla organizzazione sindacale territoriale FILCAMS, FISASCAT, UILTUCS a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette organizzazioni territoriali.
5. I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.
6. In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo sarà sorteggiato tra i nominativi (di magistrati o ex-magistrati, e di avvocati) o della Direzione Provinciale del Lavoro compresi in un'apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio.
7. Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed è rinnovabile.
8. Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza, provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio stesso il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:
  - l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;
  - l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei rappresentanti di queste;
  - eventuali ulteriori elementi istruttori.
9. Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.
10. I compensi competono soltanto al Presidente del Collegio e saranno stabiliti in misura fissa a carico della parte soccombente, salvo decisione di compensazione.
11. La Segreteria del Collegio è istituita presso l'Ente Bilaterale Territoriale (EBITEV).
12. Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11 agosto 1973 n. 533, e successive modificazioni e integrazioni.
13. Il lodo arbitrale è emesso nel rispetto delle disposizioni inderogabili di legge e di contratto, ed è impugnabile ai sensi di legge davanti al Tribunale.
14. Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'art. 412 c.p.c. quater.

#### **Art. 4.3 Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali**

Nel caso di controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla legge 15 luglio 1966, n.604, ed alla legge 20 maggio 1970, n.300, come modificate dalla Legge n.108/1990, non derivanti da provvedimento disciplinare, devono ugualmente essere esperiti i tentativi di composizione di cui ai precedenti articoli.

#### **Art. 4.4 Commissione per i pareri di conformità**

Detta Commissione ha la funzione di esprimere i pareri richiesti dalla contrattazione collettiva relativamente a particolari tipologie di assunzione.

*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like Spoloni and various illegible signatures.]*

La Commissione è composta di sei membri titolari e sei supplenti, designati in parti uguali dalle organizzazioni datoriali e dei lavoratori stipulanti il presente CIP.

#### **Art. 4.5 Commissione per i cambi di appalto**

In attuazione di quanto previsto dall'art.26 del vigente CCNL in tema di cambio di appalto, si stabilisce la seguente procedura:

- a. entro cinque giorni dalla notifica ufficiale e definitiva dell'aggiudicazione di gara da cui derivi cambio di appalto, su richiesta dell'Azienda che ha perso l'appalto o di quella subentrante, e soltanto se da tale evento possano derivare problemi di natura occupazionale di significativa entità per l'azienda uscente con riferimento ai lavoratori stabilmente utilizzati nell'appalto, e senza possibilità di assorbimento da parte della stessa azienda uscente, la Commissione si attiva per espletare il suo mandato;
- b. funzione della Commissione è di -sentite le parti in causa- accertare la effettività dei problemi occupazionali denunciati, individuare le eventuali soluzioni utili a garantire l'occupazione dei lavoratori in esubero e proporle alle parti interessate;
- c. a tal fine la Commissione una volta ricevuta la comunicazione di cui sopra, convoca a mezzo telegramma l'azienda subentrante e l'azienda uscente, congiuntamente o separatamente, ed in ogni caso con urgenza, al fine di acquisire ogni informazione utile alla definizione del problema;
- d. le aziende (uscenti e subentranti) dovranno rispondere tempestivamente e concretamente alla richiesta di convocazione e/o di informazioni della Commissione entro 10 giorni dalla richiesta;
- e. la Commissione potrà operare liberamente e senza alcun vincolo di procedura, ad eccezione di quanto specificato del presente articolo;
- f. al termine della sua indagine, la Commissione redigerà un documento finale contenente le proprie determinazioni -non vincolanti- in merito alla risoluzione dei problemi occupazionali e lo invierà alle aziende (subentranti e uscenti);
- g. le aziende, ricevuto il documento di cui al precedente punto "f", entro cinque giorni dal ricevimento dovranno far pervenire alla Commissione risposta scritta con l'indicazione motivata del proprio consenso o dissenso rispetto alle determinazioni della Commissione fatto salvo il gradimento del committente e lo svolgimento in maniera prevalente negli ultimi 6 mesi da parte delle gpg del servizio presso il committente stesso ;
- h. qualora le parti in causa dissentano circa le determinazioni della Commissione, questa invierà alle Autorità preposte alla vigilanza del settore (Prefettura, Questura, Direzione Provinciale del Lavoro, ecc.) copia del documento finale redatto contenente le determinazioni, al fine di consentire le iniziative di rispettiva competenza, finalizzate alla ricollocazione dei lavoratori in esubero.
- i. ferma restando la volontarietà dei lavoratori interessati al cambio appalto, agli stessi verranno mantenute le condizioni contrattuali precedentemente in essere esclusivamente al livello di inquadramento e all'anzianità di servizio.

#### **Art. 4.6 Formazione professionale**

Le parti sociali hanno inteso attrarre la materia della formazione professionale nell'ambito dei compiti e della responsabilità dell'EBITEV al fine di raggiungere lo scopo di ottenere una sostanziale equivalenza fra la preparazione professionale fra i lavoratori anche se impiegati in organizzazioni diverse.

Ciò anche ai fini di una maggiore garanzia in termini di sicurezza personale.

Inoltre la strategicità della formazione professionale impone che lo strumento dell'EBITEV abbia a disposizione un quadro completo della situazione provinciale sul particolare e delicato aspetto della formazione professionale.

L'EBITEV ai fini della formazione e riqualificazione professionale dei lavoratori, svolgerà i seguenti compiti:

- proposte in materia di organizzazione dei corsi tenendo conto degli orari e dei tempi di attuazione dei corsi stessi;
- proposte in ordine alle figure destinatarie della formazione e selezione;
- proposte in materia di argomenti e materie di studio da trattarsi nei corsi organizzati dai singoli istituti, che, almeno in occasione delle riunioni ordinarie semestrali saranno tenuti a rendere edotta l'EBITEV sulle iniziative dei corsi organizzati ed attuati, fornendo altresì notizie su programmi, docenti e sussidi didattici;
- disamina e proposta del materiale didattico;

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left margin and several initials and signatures on the right and bottom margins.]*

- pareri generali e specifici sul tema della formazione professionale, anche con riguardo alla concreta attuazione dei programmi di formazione e riqualificazione professionale;
- intervenire presso le autorità competenti in presenza di eventi che comportino riflessi rispetto alle materie collegate alla formazione professionale;

I programmi dei corsi teorici e pratici sono predisposti sentite le organizzazioni sindacali di categoria

Sulla base di questa prima acquisizione di dati, l'EBITEV elaborerà entro il 31 dicembre di ogni anno (a partire dal 31 dicembre 2005):

- una relazione consuntiva sulla formazione svolta da tutti gli istituti operanti;
- una relazione programmatica sulla formazione da svolgere per il futuro da tutti gli istituti operanti.

#### **Art. 4.7 Contenuti della formazione professionale**

A titolo indicativo, sin da ora le parti convengono che i corsi professionali dovranno vertere almeno sulle seguenti materie:

- 1) Testo unico delle leggi di pubblica sicurezza (R.D. n. 773/1931, Titolo IV, artt. 133-140 e relativo regolamento di attuazione R.D. n. 635/1940);
- 2) codice penale;
- 3) codice di procedura penale;
- 4) tecniche di osservazione;
- 5) tecnologie applicate alla vigilanza;
- 6) legislazione del lavoro;
- 7) contratti di lavoro;
- 8) conoscenza teorica delle armi;
- 9) utilizzo pratico delle armi;
- 10) conoscenza teorica dei mezzi in dotazione;
- 11) utilizzo pratico dei mezzi in dotazione;
- 12) norme comportamentali;
- 13) conoscenza delle diverse tipologie di servizi.

### TITOLO II - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

#### **Art. 5 Organizzazione dei servizi**

In conformità al dettato dell'art.79 primo comma del vigente CCNL, gli Istituti, compatibilmente con le particolari esigenze che caratterizzano l'organizzazione dei servizi nel settore, impiegheranno il personale in località prossime ai luoghi di abituale dimora.

Le aziende, compatibilmente con la variabilità dell'organizzazione dei servizi e delle presenze e fermo restando che la programmazione potrà essere variata in base alle esigenze organizzative e a richieste della clientela, si impegnano a procedere con gradualità (non prima del 15 Ottobre 2004 e comunque non oltre il 15 Marzo 2005) verso la programmazione dei servizi con **cadenza almeno settimanale** e la rotazione tra i diversi turni di mattina, pomeriggio e notte:

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

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

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

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



**Art. 5.1 Rotazione dei servizi**

Gli istituti firmatari si impegnano ad attuare una rotazione dei servizi svolti, in modo da consentire alla guardia particolare giurata una migliore e completa conoscenza delle diverse metodologie e tipologie di servizio svolte dall'istituto di vigilanza.

La rotazione del personale terrà inoltre conto nell'assegnazione, ove possibile, della località di residenza del lavoratore.

In entrambi i casi, tale rotazione dovrà comunque tenere conto sia delle esigenze tecnico-operative del servizio stesso, sia della autonomia organizzativa dell'azienda, sia inoltre della "clausola di gradimento" possibilmente documentabile che è ordinariamente inserita nei contratti di vigilanza privata, nonché della realtà commerciale degli istituti di vigilanza che fisiologicamente prevede frequenti perdite ed acquisizioni da parte della committenza.

**Art. 6 Organizzazione delle ferie**

Ferme restando le esigenze di servizio documentabili, i lavoratori presenteranno le istanze entro il 30 marzo e l'Azienda predisporrà il calendario definitivo delle ferie estive entro il 30 Aprile, e dovrà realizzare la rotazione annuale del personale. Tale programma sarà, dietro richiesta, portato a conoscenza della RSA.

**Art. 7 Flessibilità dell'orario di lavoro**

Fermo restando quanto previsto dall'art.67 del vigente CCNL (sistema giornaliero di flessibilità dell'orario "6/8"), in relazione a quanto demandato dall'art.10-c del vigente CCNL, previo confronto con le OOSS firmatarie del presente CIP e con le rispettive RSA, ove costituite, potrà essere adottata a livello aziendale una ulteriore flessibilità.

**Art. 8 Banca delle ore**

In attuazione di quanto previsto dall'art.10-c del vigente CCNL, le parti concordano che a partire dalla data di entrata in vigore del presente CIP la Banca delle Ore di cui all'art.68 del vigente CCNL potrà essere utilizzata fino a tre ore giornaliere per ogni lavoratore. Il pagamento delle stesse avverrà con le modalità previste dal CCNL.

Per quanto non integrato dal presente articolo, resta ferma la regolamentazione della Banca Ore di cui all'art.68 del vigente CCNL.

**TITOLO III - CONTENUTI ECONOMICI****Art. 10 Finalità e criteri dell'impianto economico**

Le parti si danno reciprocamente atto che con la definizione della normativa del presente Titolo hanno inteso realizzare:

- a) la definizione delle materie di carattere retributivo espressamente demandate alla contrattazione locale dal vigente CCNL;
- b) il recepimento dei principi enunciati dal Protocollo d'Intesa del 23 luglio 1993;
- c) l'armonizzazione dell'impianto retributivo complessivo previsto dal C.C.N.L. con la normativa territoriale e con le problematiche localmente in atto;
- d) le condizioni normative per il concreto superamento delle sperequazioni retributive che si verificano a livello territoriale tra diverse realtà aziendali;
- e) la compatibilità della struttura complessiva retributiva con le obiettive difficoltà del settore a livello territoriale, atta ad impedire che lo slegamento dell'impianto retributivo dalla realtà locale possa generare ulteriori perverse sperequazioni;

*[Handwritten signatures on the left margin]*

*[Handwritten signatures on the right margin]*

*[Handwritten signatures at the bottom of the page]*

- f) ulteriori incentivi all'assunzione di nuovo personale, in sintonia con le tendenze attuate dalla nuova contrattazione nazionale e perseguite dal Legislatore con progressiva intensità, sia per finalità di carattere sociale che per favorire il ricorso a nuove assunzioni in luogo dell'utilizzo di prestazioni straordinarie;
- g) il riconoscimento concreto dei diversi livelli di disagio e di rischio connessi alle diverse tipologie di servizio;
- h) la trasparenza e l'omogeneità della retribuzione, tali da permettere la definizione univoca del costo del lavoro, indispensabile per consentire alle Autorità preposte di determinare con certezza le situazioni per le quali si rendono necessari controlli e verifiche, nonché utili a semplificare la struttura della busta-paga con reciproca utilità per Aziende e Lavoratori;

### **Art. 11 Indennità Speciali del C.C.N.L.**

Con decorrenza immediata, a tutti i lavoratori, senza distinzione di anzianità di servizio, verranno, **ove non già in atto**, corrisposte per intero le indennità speciali di cui all'art. 64 del vigente C.C.N.L. e dal CIP 07/12/89.

Dette indennità speciali verranno corrisposte con gli stessi criteri fissati dallo stesso C.C.N.L. (diversificate per tipologia di servizio; corrisposte per ogni giornata di effettiva presenza; utili ai soli fini del computo della 13ma).

### **Art. 12 Permessi per particolari eventi familiari**

In ogni occasione di nascita o adozione di figlio del lavoratore, o di morte di familiare del lavoratore con vincolo di parentela di secondo grado o di coniuge o abituale convivente (situazioni tutte da documentare), le aziende concederanno tre giorni di permesso retribuito a carico datoriale.

Il lavoratore avrà inoltre diritto, qualora lo richieda, a ulteriore periodo di 4 giorni di permesso non retribuito.

Tale trattamento non è cumulabile con altri permessi retribuiti concessi oggi o in futuro dal legislatore per analoghe situazioni.

### **Art. 13 Polizza assicurativa**

Le aziende si impegnano a stipulare con compagnie assicurative idonea polizza collegata alla sospensione della patente di guida.

Tale polizza garantirà una diaria di € 5,16 giornaliera, per un massimo di 30 giorni lavorativi.

Resta inteso che la polizza coprirà esclusivamente sospensioni di patente verificatesi in occasione della prestazione di lavoro e che il lavoratore dovrà continuare a svolgere regolarmente attività lavorativa, rendendosi disponibile a ricoprire ruoli o funzioni per i quali non sia indispensabile la guida di automezzo, nell'ambito della vigenza territoriale della licenza di pubblica sicurezza in possesso dell'istituto. In caso di rifiuto da parte del lavoratore, per tutto il tempo della sospensione della patente di guida da parte delle autorità, questo si intenderà in permesso non retribuito.

### **Art. 14 Premio di risultato**

Le parti, con riferimento all'art.10-k del vigente C.C.N.L. e con esplicito richiamo al Protocollo del 23 luglio 1993, convengono di istituire per gli anni 2005, 2006 e 2007 (sulla base della vigenza del presente accordo collettivo), per tutto il personale un Premio di Risultato annuale lordo, eventuale (in base al risultato aziendale) e variabile (in base alla performance individuale).

Le parti, in relazione alle caratteristiche del settore, individuano nella presenza collettiva ed individuale i parametri oggettivi di misurazione della produttività ai fini della quantificazione del Premio stesso.

A tal fine sarà presa in considerazione unicamente l'effettiva presenza al lavoro con riferimento al numero teorico contrattuale di giornate di lavoro annualmente lavorabili (con esclusione del numero di giornate contrattualmente previste per i riposi, i permessi e le ferie, ancorché lavorate), e precisamente:

- per il sistema 5+1 e 6+1: 259 giornate

*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like "Sporo" and "Adorno"]*

- per il sistema 6+1+1: 251 giornate
- per il sistema 5+2, Ruolo Tecnico Operativo: 226 giornate
- per il sistema 5+2, Ruolo Amministrativo: 217 giornate

Ai fini del presente articolo vengono convenzionalmente considerate di presenza anche le giornate di assenza dovuta ad astensione obbligatoria per maternità, ricovero ospedaliero di oltre 7 (sette) giorni (che sarà stato documentato a cura del lavoratore) permesso sindacale, quelli previsti dall'art. 12 del presente CIP. Le parti intendono tutelare l'infortunio avvenuto in servizio ai fini dell'applicazione del premio di risultato. A tal fine le parti si incontreranno a livello aziendale, dietro richiesta delle OO.SS. per valutare i singoli casi.

Il Premio, che è variabile individualmente verrà erogato secondo le seguenti fasce di attribuzione (giornate di presenza), e con i valori giornalieri qui appresso indicati a tutti i lavoratori, con qualsiasi sistema di organizzazione dell'orario, a qualsiasi ruolo appartengano (tecnico-operativo o amministrativo):

da 0 assenze	Fino a 3 assenze	€ 200,00
da 4 assenze	Fino a 6 assenze	€ 120,00
da 7 assenze	Fino a 9 assenze	€ 80,00

In caso di assunzione nel corso dell'anno gli anzidetti importi verranno attribuiti in dodicesimi, riproponendo i dati di presenza in ragione della data di effettiva assunzione.

Per i lavoratori a part-time il premio sarà riparametrato in relazione all'orario parziale.

Il premio si intende complessivo e omnicomprensivo di ogni incidenza (peraltro già tenuta in considerazione in fase di quantificazione del premio) su qualunque istituto contrattuale e di legge.

I conteggi per la determinazione della spettanza e della quantificazione del premio saranno effettuati nel mese di gennaio dell'anno successivo a quello di osservazione, ed il premio verrà liquidato insieme alle retribuzioni relative allo stesso mese di febbraio (es: il premio relativo all'anno 2005, verrà liquidato con la busta paga di febbraio 2006).

#### **Art. 15 Buoni pasto**

Le parti concordano che le aziende forniranno a tutti i dipendenti un buono pasto, per ogni giorno di effettiva presenza, con i seguenti adeguamenti di valore:

- 1/09/2004: aumento di € 0,71, pari ad un valore complessivo di € 2,00, buono erogato per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro;
- 1/10/2005: aumento di € 0,50, pari ad un valore complessivo di € 2,50, buono erogato per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro;
- 1/06/2006 aumento di € 0,50, pari ad un valore complessivo di € 3,00, buono erogato per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro;

Mensilmente le aziende forniranno i buoni pasto relativi alle presenze effettive del mese precedente.

Il relativo importo –per sua stessa natura- non è utile ai fini della determinazione della base di computo di alcun istituto contrattuale e di legge.

Le parti, per quanto superfluo, si danno atto che in relazione alla natura del buono pasto, nulla è dovuto ai lavoratori che eventualmente non provvedessero al ritiro o al suo utilizzo.

#### **Art. 16 Passaggio di livello**

A tutti i lavoratori che abbiano maturato 72 mesi di permanenza al IV livello del CCNL nella stessa azienda sarà riconosciuto il passaggio al IV livello super entro sei mesi dalla maturazione del 72° mese.

*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like "Bellocchi", "G. Spedini", and "St. P. M. S."]'*

### TITOLO III - TUTELA DEL LAVORATORE

#### **Art. 17 Permessi per testimonianza**

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

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

#### **Art. 18 Assistenza legale**

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

#### **Art. 19 Titoli di Guardia Particolare Giurata**

1. Ad integrazione di quanto previsto dall'ultimo comma dell'art. 106 del vigente CCNL, ove al lavoratore con qualifica di Guardia Particolare Giurata venga dall'Autorità competente o dalla Magistratura sospeso, revocato o sequestrato uno dei titoli di polizia essenziali allo svolgimento dell'attività con qualifica di GPG (Decreto di Nomina a Guardia Particolare Giurata, Licenza di Porto d'armi a tariffa ridotta) o entrambi i titoli, ed il lavoratore stesso impugni ritualmente il provvedimento e ne dia immediata notifica documentale all'azienda, il rapporto di lavoro resterà sospeso sino alla definizione del ricorso, senza diritto alla retribuzione né diretta né indiretta, né differita.
2. Ove all'esito del procedimento gli iniziali provvedimenti di cui al comma precedente siano annullati, ed il lavoratore ne dia immediata notifica documentale all'azienda, questa -esperiti da parte del lavoratore gli adempimenti di sua competenza- inoltrerà richiesta di rilascio dei titoli, senza con ciò assumersi alcuna responsabilità circa l'esito della richiesta, e -in caso di rilascio dei titoli- provvederà a riammettere in servizio il lavoratore.
3. Ove entro il termine di 180 giorni previsto dalla citata norma del vigente CCNL, il lavoratore non abbia ottemperato alla notifica al datore di lavoro di cui al precedente comma 1, oppure non abbia dimostrato al datore di lavoro di essere rientrato in possesso dei titoli sospesi o revocati, o scaduti e non rinnovati, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro per tale motivo, senza preavviso o indennità sostitutiva.
4. In caso di ritardo del rinnovo dei titoli dovuto a inadempienze del Lavoratore per gli adempimenti di propria competenza, l'Azienda, dalla data di scadenza dei titoli, sospenderà dal servizio e dalla retribuzione il Lavoratore, fino al rinnovo dei titoli, e comunque entro i limiti temporali di cui ai commi successivi.
5. Fermo restando quanto previsto dai commi precedenti e dall'art.106 del vigente CCNL, qualora, in occasione del rinnovo dei titoli, il Lavoratore non abbia adempiuto a tutto quanto di Sua competenza (compreso l'inoltro della documentazione completa all'Azienda) entro il termine indicatogli dall'Azienda, e vi abbia provveduto successivamente alla data di scadenza dei titoli, trascorso un periodo di novanta giorni dalla scadenza senza che l'Autorità abbia rinnovato i titoli, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro per tale motivo, senza preavviso o indennità sostitutiva.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

**Art. 20 Perdita dei requisiti soggettivi da parte del lavoratore**

In caso di perdita dei requisiti soggettivi indispensabili per svolgere l'attività di guardia particolare giurata dipendenti da cause fisiche (perdita di visus, ecc.) l'azienda interessata si impegna ad esaminare eventuali possibilità alternative, compatibilmente con la propria situazione.

**Art. 21 Manutenzione divisa**

Le parti convengono che l'indennità sostitutiva "manutenzione divisa" di cui all'art. 105 del C.C.N.L., viene fissata in € 0,16 per ogni giornata di effettiva presenza.

**TITOLO IV - VALIDITA', DECORRENZA E DURATA**
**Art. 22 Validità e sfera di applicazione**

Il presente Contratto Integrativo Provinciale, che si compone di IV Titoli e 23 Articoli, e che è stato stipulato ai sensi dell'art.10 del vigente C.C.N.L., costituisce un complesso unitario, inscindibile, migliorativo, ad ogni effetto contrattuale e di legge, di ogni altra pattuizione collettiva, con esclusione dei trattamenti espressamente derivanti da accordi sindacali aziendali fatte salve condizioni di miglior favore .

Esso disciplina in maniera unitaria il rapporto di lavoro fra Istituti di vigilanza, Consorzi e Cooperative di vigilanza privata in qualunque forma costituiti ed il personale dipendente operante nella Provincia di Ancona, annulla e sostituisce esplicitamente ogni precedente accordo, uso o consuetudine di natura territoriale, salvo le norme contrattuali la cui permanente vigenza viene indicata dall'art. 20 del presente accordo.

Al fine di impedire disguidi interpretativi, si dichiara che quanto convenuto con il presente contratto attua il superamento, in via definitiva e migliorativa, delle specifiche problematiche aziendali e territoriali e, omogeneizzando i trattamenti in atto, altresì uniforma ed armonizza gli stessi con le previsioni contrattuali del C.C.N.L. di categoria dell'8 gennaio 2002.

Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto si richiamano le norme di cui al C.C.N.L. dell'8 gennaio 2002 e successive modificazioni ed integrazioni.

**Art. 23 Decorrenza e durata**

Il presente accordo decorre dall'1.09.2004 ed avrà validità fino all'1.01.2007.

**DICHIARAZIONE A VERBALE**

Le parti provvederanno a elaborare in tempi brevissimi la determinazione dell'incidenza dei costi derivanti dal presente CIP sul costo orario dei servizi, e a presentare congiuntamente alle Autorità competenti la richiesta per il conseguente adeguamento della Tariffa di Legalità.

**DICHIARAZIONE A VERBALE**

Le OOSS dei Lavoratori firmatarie del presente CIP dichiarano che sottoporranno alle assemblee dei Lavoratori i contenuti del presente accordo per la relativa ratifica che dovrà essere notificata alle Associazioni Datoriali.

**DICHIARAZIONE A VERBALE**

Si demanda all'EBITEV il compito di redigere un testo unico contenente tutte le norme provinciali sin qui siglate. Detto testo unico allulerà e sostituirà ogni predente accordo a livello provinciale.

Ancona, 12 ottobre 2004.

AGuiducci

Per le Associazioni datoriali:

Per le Organizzazioni sindacali:

*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_

*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_

dei lavoratori

delle aziende

Per la Delegazione delle aziende presenti alla stipula:

Per la Delegazione dei lavoratori presenti alla stipula:

*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_

*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_