

L'anno 1998 il giorno 19 del mese di febbraio, nella sede della Direzione Provinciale del Lavoro di Bari - Servizio Politiche del Lavoro - alla presenza e con la mediazione della Dr.ssa Silvana ZINGARELLI e del Dr. Michele ROSELLI

TRA

- gli ISTITUTI di VIGILANZA della Provincia di BARI rappresentati dall'Associazione Nazionale degli Istituti di Vigilanza (ASSIVIGILANZA) e dall'Associazione Provinciale degli Istituti di Vigilanza (APIV) nelle persone dell'Avv. Claudio MORO e del Sig. Fedele ALBRIZIO

E

- la FILCAMS/CGIL - Bari - rappresentata dal sig. Eligio CONVERSANO;
- la FILCAMS/CGIL - Comprensorio Nord-Barese - rappresentata dai Sigg. Giuseppe SCOGNAMILLO, Francesco LOSAPIO e Luigi SGARAMELLA;
- la FISASCAT/CISL - Bari - rappresentata dal Sig. Domenico FERRIGNI;
- la UILTUCS/UIL - rappresentata dai sigg. Antonio MONACO, Gaetano DE SUMMA e Rodolfo GIACOBELLI;

alla presenza di una folta delegazione di lavoratori è stato stipulato il seguente CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE PER I DIPENDENTI DA ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA.

VISTI

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente con particolare riferimento all'art. 8, il contratto Collettivo Integrativo Provinciale del 24 febbraio 1993 e la piattaforma rivendicativa presentata dalle OO.SS. come sopra costituite.

RILEVATO

- che le parti come sopra individuate dichiarano di voler dare applicazione all'art. 8 del C.C.N.L. vigente;
- che con il C.C.N.L. 21 dicembre 1995 le Parti Collettive Nazionali hanno concordato di modificare gradualmente il sistema retributivo e di introdurre nuovi meccanismi retributivi intesi, fra l'altro, a realizzare sul territorio la omogeneizzazione dei trattamenti economici, all'uopo individuando tassativamente le indennità contrattuali e fissandone i relativi valori di cui allo art. 39;
- che la specifica interrelazione definita al momento della stipula del C.C.N.L. vigente consente di procedere alla stipula del presente Contratto Integrativo Provinciale;
- che le parti, per la dovuta coerenza alle problematiche inerenti il momento congiunturale sul piano socio economico, nel rigoroso rispetto del sistema contrattuale e di relazioni sindacali di seguito pattuito, dichiarano di aver completato il confronto che, per l'intera durata del presente accordo, dovrà svilupparsi unicamente con riferimento alle materie qui convenute e/o quelle previste dal C.C.N.L..

Quanto sopra rilevato

le parti, dopo ampio e approfondito dibattito stabiliscono:

- con decorrenza dalla stipula del presente contratto saranno applicate, uniformemente in tutti gli

Istituti della provincia, le indennità speciali di cui all'art. 39 del C.C.N.L. nel rispetto delle denominazioni e degli ammontare come per ciascuna di esse determinate dal C.C.N.L.;

- per tutti i dipendenti in forza alla data di stipula del presente accordo e solo per essi sono riconosciute le differenze eventualmente in atto mediante una indennità di presenza giornaliera aggiuntiva (IPGA) dell'importo di cui all'allegato A da corrispondersi secondo il dettato dell'art. 39 del C.C.N.L.;
- che occorre dare applicazione all'art. 8 del vigente C.C.N.L. in tutta la sua ampiezza e portata, stipulare e gestire l'accordo con la più ampia e reciproca correttezza al fine di evitare interpretazioni od applicazioni unilaterali anche solo di singole norme del contratto; quindi, a tal fine, le parti si impegnano a rispettare le delibere della Commissione Paritetica Nazionale, fermo restando che, a norma dell'art. 4 del vigente C.C.N.L., il parere della Commissione Paritetica Nazionale ha valore vincolante per entrambe le parti.

' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1

Il presente Contratto Collettivo Integrativo disciplina, in maniera unitaria, il rapporto di lavoro dei dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata operanti in Bari e Provincia.

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.

Art. 2

Il presente Contratto, per tutto il periodo della sua validità, deve essere considerato un complesso normativo inscindibile, che, essendo globalmente di miglior favore, per le materie qui trattate, annulla e sostituisce ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti Contratti Integrativi Provinciali.

Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia, quelle del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente, del Contratto Integrativo Provinciale del 24.2.93 e degli accordi aziendali se ed in quanto oggi applicati.

SINDACALI DIRITTI DI INFORMAZIONE - FORMAZIONE

Art. 3

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

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

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

mantenimento e lo sviluppo dell'occupazione.

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

Le parti si propongono, altresì, di intervenire, qualora se ne dovesse presentare la necessità, nelle sedi opportune al fine di evitare crisi strutturali del settore e concorrenzialità esasperata. A questo riguardo le parti ritengono contraddittorio con le scelte sulle quali si è qui convenuto un'eventuale rilascio di nuove licenze per l'esecuzione dei servizi di vigilanza, di trasporto e scorta valori e di ricezione di allarme a mezzo di centrali di ascolto.

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

Le parti convengono di istituire un Organismo Paritetico Territoriale, composto da 3 componenti effettivi e 3 supplenti per ciascuna parte, da accreditare presso la Prefettura ed avente lo scopo di:

- vigilare circa la corretta applicazione del C.C.N.L. ed integrativi provinciali;
- individuare percorsi che consentano di accelerare le procedure di rilascio delle autorizzazioni abilitanti a svolgere le mansioni di G.P.G.;
- verificare l'utilizzo, nel settore, dei lavori socialmente utili;
- intervenire, in tutte le opportune sedi, affinché vengano repressi, in quanto illecite, le attività di vigilanza e custodia che rappresentano una concorrenza sleale, scorretta e non autorizzata se svolte in assenza della indispensabile Licenza ex artt. 134 e seg.ti del T.U.L.P S.;
- verificare e monitorare quanto previsto al successivo art. 4 del presente contratto.

Gli incontri dell'Organismo avverranno, di norma, ogni 4 mesi su richiesta di una delle parti.

L'Organismo Paritetico Territoriale assorbirà le funzioni e competenze della Commissione Vigilanza Privata di cui all'art. 2 punto A del C.I.P. 24 febbraio 1993 ed avrà anche competenza di esaminare particolari situazioni per fatti diversi rispetto a quelli che hanno rilevanza penale, che potrebbero portare alla sospensione e/o revoca delle autorizzazioni a svolgere le mansioni di G.P G..

Sede aziendale

In sede aziendale avverranno incontri informativi, di norma semestrali, aventi ad oggetto la consistenza degli organici in relazione alle varie tipologie dei servizi ed ai programmi ferie.

A TUTELA DELLE GUARDIE PARTICOLARI GIURATE

Art. 4 - Appalti e Garanzie occupazionali

L'Istituto uscente con la massima tempestività possibile e comunque prima dell'evento, darà formale notizia di cessazione di appalti, che potrebbero compromettere il mantenimento dei livelli occupazionali e l'organizzazione del lavoro, alle OO.SS. competenti per territorio e firmatarie del presente accordo fornendo, contestualmente, tutte le informazioni utili in relazione ai turni, ai nastri orari ed agli organici. L'Istituto subentrante, anch'esso con la massima tempestività possibile e, comunque, prima del verificarsi dell'evento, darà, a sua volta, formale comunicazione alle OO.SS. competenti per territorio e firmatarie del presente accordo in merito all'organizzazione del nuovo servizio.

Le parti (OO.SS. firmatarie, Istituto uscente, Istituto subentrante) concordano che saranno effettuati con le OO.SS. incontri di verifica, presso la Direzione Provinciale del Lavoro, preventivi all'evento considerato, circa le condizioni inerenti all'organizzazione del lavoro ed al mantenimento dei livelli occupazionali.

Nel corso di tali incontri verranno verificate le eventuali necessità di mobilità territoriale e professionale emergenti allo scopo di definire congiuntamente adeguate soluzioni onde garantire i livelli occupazionali secondo criteri da concordare tra le parti.

ECONOMICO

Art. 5 - Buono Pasto

A tutti i lavoratori sarà fornito un buono-pasto del valore di cui all'allegato A) per ogni giorno di effettiva presenza al lavoro. In occasione della risoluzione del rapporto di lavoro, il dipendente dovrà restituire i buoni-pasto relativi ai giorni non lavorati. Le parti confermano che, non essendo il buono-pasto retribuzione, nulla è dovuto a quei lavoratori che non ne curano il ritiro o non lo utilizzano.

. 6 - Indennità

Le indennità sono esclusivamente quelle di cui all'art. 39 del C.C.N.L. vigente.

Fermo restando quanto prevede l'art. 23 del C.C.N.L. vigente, le differenze economiche tra gli importi delle indennità di cui sopra e quelli in atto localmente, saranno corrisposte esclusivamente al personale in forza alla data di stipula del presente accordo.

Tutto ciò quale Indennità Presenza Giornaliera Aggiuntiva (I.P.G.A.) il cui importo risulta dall'allegato A del presente accordo.

Tali differenze, riconosciute per ogni giornata di effettiva presenza, saranno utili soltanto ai fini del computo della tredicesima mensilità.

. 7 - Premio di Produzione

Le parti con riferimento al punto L dell'art.8 del C.C.N.L. 21.12.95 ed al protocollo 23 luglio 1993 ed all'art. 5 D.L. n. 166 del 28 marzo 1996 e successivi in materia di parziale decontribuzione, convengono di istituire un premio di produzione collettivo annuale lordo totalmente variabile correlato ai risultati conseguiti dagli Istituti di Vigilanza Privata operanti in Bari e provincia e subordinato al raggiungimento di obiettivi attribuibili al personale.

Le parti stesse individuano nella presenza collettiva al lavoro il parametro oggettivo proprio del settore ai fini della determinazione del premio di produzione così come definito dallo stesso punto L del sopra citato art. 8.

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

a) sarà presa in considerazione unicamente l'effettiva presenza al lavoro con riferimento alle giornate di lavoro normale annue contrattualmente previste;

le giornate di lavoro normale annue contrattualmente previste sono:

1. - nel sistema 6+1+1 numero 251 (365-91 riposi e permessi - 23 ferie);
2. - nel sistema 5+1 numero 259 (365-61 riposi - 20 permessi - 25 ferie);
3. - amministrativi numero 217 (365-104 riposi contrattuali (di legge e di fatto) - 22 ferie - 11 festività - 11 permessi (comprese le ex festività);

b) per giornate di lavoro normale contrattuale di effettiva presenza in servizio si devono intendere anche le assenze per infortunio, maternità obbligatoria, giorni di ricovero in ospedale, permessi sindacali, permessi per cariche elettive amministrative, per presidenti di seggio e scrutatori, permessi per i donatori di sangue; permessi per lutto (parenti entro il secondo grado e affini di primo grado) e

infine i permessi di cui all'art. 33, c. 3; della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Ciò premesso le parti convengono che l'erogazione del premio avverrà al raggiungimento delle 230 giornate medie aziendali di lavoro normale annue contrattualmente previste di effettiva presenza al lavoro riscontrate nell'anno di riferimento nei singoli Istituti di Vigilanza nel sistema 6+1+1 e delle 237 giornate nel sistema 5+1.

Resta inteso che nessun premio sarà dovuto nel caso in cui non si raggiungessero gli obiettivi sopra indicati.

Al raggiungimento della soglia collettiva aziendale come sopra individuata, a ciascun lavoratore verrà corrisposto un premio da erogarsi negli importi lordi e con le modalità di seguito indicati: per sistema 6+1+1 (soglia di ingresso 230).

IMP. PREMIO COLLETTIVO COLLETTIVO E RELATIVA FASCIA	IMP. PREMIO COLLETTIVO E RELATIVA FASCIA	IMP. E RELATIVA FASCIA	PREMIO
230 - 238 giorni	239 - 246 giorni	247 - 251 giorni	
1998 £. 90.000	1998 £. 180.000	1998 £. 300.000	
1999 £. 90.000	1999 £. 180.000	1999 £. 300.000	
2000 £. 120.000	2000 £. 240.000	2000 £. 400.000	
2001 £. 135.000	2001 £. 270.000	2001 £. 450.000	

Per il sistema 5+1 (soglia di ingresso 237).

IMP. PREMIO COLLETTIVO COLLETTIVO E RELATIVA FASCIA	IMP. PREMIO COLLETTIVO E RELATIVA FASCIA	IMP. E RELATIVA FASCIA	PREMIO
237 - 245 giorni	246 - 254 giorni	255 - 259 giorni	
1998 £. 90.000	1998 £. 180.000	1998 £. 300.000	
1999 £. 90.000	1999 £. 180.000	1999 £. 300.000	
2000 £. 120.000	2000 £. 240.000	2000 £. 400.000	
2001 £. 135.000	2001 £. 270.000	2001 £. 450.000	

Unicamente nel caso in cui, in maniera collettiva aziendale, si dovesse raggiungere l'obiettivo di cui alla fascia compresa tra i 239 ed i 246 giorni per il sistema 6+1+1 e tra i 246 ed i 254 per il sistema 5+1 ma non si raggiunga l'obiettivo, sempre in Paniera collettiva aziendale, di cui alla fascia compresa tra i 247 ed i 251 giorni per il sistema 6+1+1 e tra i 255 ed i 259 per il sistema 5+1, l'importo del premio di cui alla fascia compresa tra i 247 e 251 giorni per il sistema 6+1+1 o tra i 255 ed i 259 per il sistema 5+1, sarà erogato individualmente ai soli singoli lavoratori che avranno raggiunto l'obiettivo di cui all'ultima sopra citata fascia.

Per gli amministrativi, in questo caso, si determina una fascia compresa tra i 213 ed i 217 giorni.

I premi maturati, calcolati su base annua, verranno erogati unitamente alla retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento ai lavoratori in forza a tale data.

In caso di assunzione nel corso dell'anno di riferimento il premio verrà attribuito pro-quota per dodicesimi, considerando a tale riguardo la frazione del mese superiore a 15 giorni come mese intero.

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

Il premio suddetto è dovuto ai lavoratori assunti in contratto di formazione lavoro.

Il premio non è dovuto ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, fatto salvo che il contratto stesso non venga trasformato a tempo indeterminato.

Il premio si intende complessivo ed onnicomprensivo di ogni propria incidenza (peraltro già tenuta in considerazione in sede di quantificazione dello stesso importo del Premio di Produzione); detto premio, pertanto, non avrà ulteriore riflesso o incidenza alcuna su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere (compreso il trattamento di fine rapporto in ordine al quale ex art. 2120 c.c. 2^ comma, si intende, anche a tale titolo, espressamente escluderne l'imputazione).

. 8 - Decorrenza e Durata

il presente contratto avrà decorrenza dall' 1.3.1998 e scadrà il 31.12.2001. Esso si intenderà rinnovato di un anno e così di seguito in assenza di disdetta a mezzo di lettera raccomandata da riceversi dall'altra parte almeno tre mesi prima della scadenza e/o suo rinnovo.

In riferimento all'art. 7, lettera B, le parti convengono:

qualora nell'ambito dei singoli Istituti non si dovesse raggiungere la soglia minima di ingresso prevista - in base alla tipologia del sistema lavorativo utilizzato - per l'erogazione del premio di produttività determinata da assenze dal lavoro per gravi patologie, le parti (Azienda e RR.SS.AA.) valuteranno l'opportunità di considerare tali assenze come giornate di effettivo servizio.

"A" - Indennità

IMPORTI GIORNALIERI	Indennità come previste dal C.C.N.L.	Per	il	solo
Personale	per Personale	in	forza	al
28/2/1998	assunto dal 1/3/98			
DESCRIZIONE	C.C.N.L. 1995-1999	IPGA		
1) RUOLO TECNICO OPERATIVO				
a) indennità per lavoro notturno				
- per i servizi di zona stradale e trasporto e scorta valori	7.500			
- piantonamento fisso, sala conta e centrale operativa	5.500			
b) indennità di rischio per lavoro diurno				
- per i servizi di zona stradale diurna	4.000		1.000	
- per i servizi di trasporto e scorta valori diurno	4.000	1.600		
- per i servizi di piantonamento bancario antirapina	4.000	1.000		
- per i servizi di piantonamento fisso diurno, sala conta e centrale operativa	500		3.300	
2) RUOLO AMMINISTRATIVO				
- indennità presenza	500		2.600	
Buono pasto	01 marzo 98 6.000		01 genn. 99 7.000	

Le indennità di cui ai precedenti punti 1 e 2 del presente articolo sono corrisposte per ogni giornata di effettiva presenza, non sono tra loro cumulabili e sono utili ai soli fini del computo della 13a mensilità.