

# **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PROVINCIALE PER I DIPENDENTI DI ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA PROVINCIA DI MODENA**

Il giorno 10 maggio 2004, a Modena presso la sede della D.P.L. di Modena alla presenza del dott. Eufrazio Massi Dirigente del predetto Ufficio

tra

le Associazioni Datoriali:

- FEDERVIGILANZA rappresentata da Dr. Pacitti Luca;
- ANIVIP rappresentata dall'Avv. Pollicelli Giovanni;
- Ass. Federlavoro rappresentata dal Signor Monzani Alessandro

gli Istituti di Vigilanza Privata:

- COOPSERVICE, nelle Persone di Pacitti Luca e Fiorentino Salvatore ;
- NUOVA EMILPOL Srl, nella Persona del Sig. Beneventi Faustino, associata alla UNIONE INDUSTRIALI di Modena;
- Ist. di Vigilanza COLLI, nella Persona dell'Avv. Pollicelli Giovanni;
- Ist. Provinciale Modenese di Vigilanza Notturna Diurna e Campestre, nella Persona della Sig.ra Soro M.Grazia ;
- SE.VI. nella persona del Sig. Bonetti Walter
- Vigilanza Aquila nella persona del Sig. Pievani Fabio

e le Organizzazioni Sindacali:

- FILCAMS CGIL rappresentata da Fiorani Giordano;
- FISASCAT CISL rappresentata da Castiglioni Elmina;
- UILTuCS UIL rappresentata da Rovatti Ennio;
- CISAL rappresentata da Lucchi Claudia;
- UGL rappresentata da Cuoghi Angela
- SAVIP rappresentata da Ariota Giuseppe

unitamente alle Rappresentanze Aziendali dei Lavoratori composte dai Sigg.:

Corsaro Antonio, Balsamo Giuseppe, Pistacchio Domenico, Ferace Antonio, Covino Pasquale, Bozza Vittorio, De Feo Carmela

si è stipulato

in applicazione di quanto previsto dal CCNL di Settore, il presente Contratto Integrativo Provinciale per i Dipendenti dagli Istituti di Vigilanza Privata,

#### Premessa

1 .Le Parti Sociali si danno atto della assoluta necessità ed opportunità di una equiparazione nei trattamenti economico e normativo per tutti i Lavoratori della Vigilanza Privata operanti nella Provincia di Modena.

Infatti le eventuali differenziazioni finirebbero per produrre effetti, oltre che per i singoli Lavoratori, anche sui costi delle singole Aziende, favorendo una pericolosa ed anomala concorrenza che, non svolgendosi sul piano tecnico operativo e professionale provocherebbe conseguenze negative per il Settore tutto, per l'occupazione e la sicurezza dei lavoratori.

2.Le Parti auspicano altresì che partecipino alla sottoscrizione del presente Accordo anche altre aziende operanti nel territorio della Provincia di Modena e si impegnano a segnalare la grave e delicata anomalia consistente nella eventuale mancanza di adesione e/o di applicazione del presente Accordo da parte degli Istituti di Vigilanza ed Organizzazioni di sicurezza in genere, qui assenti.

In questo ambito, assume un ruolo strategico il livello delle relazioni Sindacali, volte al raggiungimento del positivo e propositivo governo del Settore da parte dei suoi protagonisti: Istituti di Vigilanza, Lavoratori in essi impiegati, Organizzazioni sindacali e R.S.A..

---

Per questo motivo, nell'ambito della parte normativa, le Parti hanno inteso dare particolare rilievo alla attivazione di strumenti di "governo del settore" che provenga dai protagonisti dello stesso; Aziende, Lavoratori e Sindacato.

3.Il presente Contratto ed i relativi Allegati, costituisce un complesso normativo unitario ed inscindibile che per le materie trattate sostituisce ogni precedente Accordo Integrativo, uso o consuetudine, anche locale ed è pacificamente considerato dalle Parti sottoscriventi come disciplinante, in modo unitario, e globalmente di miglior favore il rapporto di lavoro per tutti i Dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata della Provincia di Modena o che operano nella stessa Provincia.

4.Le Parti si danno reciprocamente atto delle difficoltà del settore derivanti anche da carenze legislative.

5.Rispetto a tale situazione, le Parti Sociali intendono reagire puntando, di comune intesa, sulla qualità del servizio svolto in favore dell'utenza e sulla professionalità degli Operatori della sicurezza, anche rispetto alla eventuale introduzione di tecnologie che coinvolgono professionalità e competenze nuove. Sulle scorta di tale realtà le Parti intendono responsabilmente farsi carico di una crescita operativa del Settore.

Il presente Accordo Provinciale si considera come essenziale strumento di crescita e di sviluppo della qualità del servizio e della sicurezza per i Lavoratori.

6.Pertanto, pur tenendo conto della non felice situazione, istituti di vigilanza della Provincia di Modena ed organizzazioni Sindacali intendono dare un segnale forte nel senso del recupero del governo del settore ed in questa prospettiva sono avvenute al presente Accordo.

## CAPITOLO I

### RELAZIONI SINDACALI

Le parti, anche in relazione alle particolari caratteristiche del settore, intendono perseguire una maggiore qualificazione e sviluppo delle relazioni sindacali, a livello territoriale, a tale scopo, gli istituti si impegnano a fornire, su richiesta, alle OO.SS. e alle RSA/RSU tutte le informazioni di cui ad art. 3 vigente C.C.N.L.

Gli Istituti forniranno, normalmente entro il I° trimestre di ogni anno, alle R.S.A. e alle OO.SS. territoriali informazioni sull'andamento del settore, con particolare riferimento a:

- a) Aspetti generali in merito alla situazione del mercato e ad eventuali modifiche legislative che possono comportare riflessi nell'ambito del settore;
- b) prospettive di sviluppo dei singoli Istituti nel territorio;
- c) situazione occupazionale e numero delle richieste di decreti giacenti presso la pubblica autorità e inevasi
- d) situazione degli organici con particolare riferimento ad eventuali problematiche per l'utilizzo e la gestione del part-time.

*Le parti individuano, nelle relazioni sindacali, la sede naturale e privilegiata ove discutere e promuovere la risoluzione delle problematiche inerenti organizzazione del lavoro, turni di servizio e nastri orari, modalità di esecuzione dei servizi, applicazione legge 626/94, si ritiene di costituire quale strumento utile a tale obiettivo una Commissione di Settore Provinciale.*

### DIRITTI SINDACALI

Gli Istituti di Vigilanza sono disponibili a studiare dei meccanismi che rendano il più possibile semplice l'esercizio del diritto di assemblea, compatibilmente con le esigenze di servizio e di presenza. In sede aziendale verrà gestito il problema della partecipazione dei lavoratori alla assemblea in relazione al dovere di presenza sul lavoro e al diritto di partecipazione.

Verranno retribuite nei limiti previsti dal CCNL le ore di assemblea unitarie o di singola organizzazione per quei lavoratori presenti all'assemblea ma fuori dal proprio orario di lavoro purchè abbiano firmato il foglio di presenza convalidato dalle OO.SS. provinciali.

## **COMMISSIONE DI SETTORE PROVINCIALE**

### **ART.1 - OGGETTO E FUNZIONI**

Le Parti intendono costituire una Commissione di settore Provinciale.

I compiti di tale Commissione di settore provinciale sono i seguenti:

- Prendere atto ed analizzare le tematiche istituzionali che riguardano il Settore della Vigilanza Privata, sia a livello legislativo che regolamentare, sia da parte delle Autorità Nazionali, sia di quelle Locali. Riguardo a detto profilo, sarà compito della Commissione di Settore Provinciale proporre istanze e soluzioni, possibilmente comuni fra le Parti sociali.

- Prendere atto ed analizzare le problematiche della sicurezza, sia nell'ottica della recente Legislazione conseguente alla Legge 626/94 e successive modifiche ed aggiornamenti, sia riguardo all'aspetto tecnico operativo della sicurezza del lavoratore, anche con specifico riferimento al già siglato Accordo Nazionale del 17/04/1997.

Compito principale della Commissione sarà quello di proporre e valutare istanze e soluzioni volte ad un reale e sostanziale miglioramento delle condizioni di sicurezza sul lavoro.

- Prendere atto ed analizzare le problematiche connesse alla qualità del servizio svolto dai Lavoratori degli Istituti di Vigilanza Privata della Provincia, nel proposito di migliorare la resa operativa del servizio, non fine a sé stesso, ma connesso ad una utilità sociale riconosciuta ed imposta dalla Legge. Tale aspetto non andrà disgiunto da quello della sicurezza di cui al precedente punto.

- Prendere atto ed analizzare ogni aspetto connesso alle prospettive di sviluppo del settore in genere e dell'occupazione in particolare, tenendo nel debito conto sia l'attuale tecnologia a disposizione, sia la eventuale introduzione di nuove metodologie, con riferimento anche a quanto previsto al Punto C dell'Art. 8 del CCNL di Settore.

- Verificare l'applicazione delle prescrizioni vigenti emanate dalle competenti Autorità, segnalandone eventuali violazioni che creano rischi per la sicurezza dei lavoratori.

Questo aspetto non va disgiunto da quello della professionalità e della formazione dei Lavoratori interessati da tali eventuali innovazioni.

- Prendere atto ed analizzare le evoluzioni od involuzioni del settore della Vigilanza Privata in Provincia, alcune delle quali già in atto, e proporre correttivi o soluzioni sia ad uso delle Parti sociali stesse, sia delle Autorità preposte.

PER RENDERE POSSIBILE L'ATTUAZIONE DI QUANTO QUI PROGRAMMATO E CONVENUTO SI CONVIENE QUANTO SEGUE.

## ART.2 - NORME PROCEDURALI

1.La Commissione del Settore Provinciale si riunirà, di norma, almeno con cadenza semestrale, salvo opportunità o necessità particolari.

2.La Segreteria è insediata presso una Sede delle OO.SS. ed un Loro Funzionario pro tempore, indicato dalle stesse OO.SS., fungerà da Segretario della Commissione.

3.Di ogni riunione dovrà essere steso processo verbale che resterà depositato presso la Segreteria della Commissione ed utilizzato unanimemente dalla Commissione nei modi ritenuti più opportuni.

4.La Segreteria della Commissione è tenuta a comunicare ai Membri della stessa la data e l'ordine del giorno delle riunioni semestrali periodiche e quelli delle riunioni straordinarie.

5.La Commissione del Settore Provinciale è composta da 12 componenti, 6 per la Parte Sindacale e 6 per la Parte Datoriale, più eventuali Rappresentanti delle Istituzioni quali Prefettura, Questura, Ispettorato del Lavoro, ecc.

I Componenti dovranno essere nominati entro 30 giorni dalla firma del presente Accordo, a mezzo lettera raccomandata da inviarsi alla Segreteria della Commissione.

6.I componenti la Commissione godono di pari dignità e le delibere debbono essere adottate alla unanimità e vedere la presenza, alle riunioni, di una maggioranza qualificata, pari almeno ai 2/3 dei Componenti della Commissione stessa.

7.In occasione della riunione semestrale gli Istituti di Vigilanza della Provincia e le OO.SS. metteranno a disposizione della Commissione tutti i dati ed i fatti rilevanti riguardanti gli argomenti di competenza della Stessa e sopra specificati.

## CAPITOLO II

### FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

Le parti sottolineano la necessità di demandare gli aspetti relativi a formazione ed aggiornamento del personale ad accordi a livello nazionale o locale tra imprenditori e O.O.S.S., individuando negli Enti Bilaterali, di cui ad art. 6 C.C.N.L., lo strumento privilegiato attraverso il quale dare concreta attuazione alla promozione ed alla gestione di ogni iniziativa in materia di formazione e riqualificazione del personale.

Le Parti, in attesa di una disciplina regionale sul tema, ritengono necessario assegnare tali compiti alla Commissione di Settore Provinciale di cui al Capitolo precedente.

La Commissione di Settore Provinciale, ai fini della formazione e riqualificazione professionale dei Lavoratori, svolgerà i seguenti compiti:

- predisporre 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 la Commissione sulle iniziative e sui corsi organizzati ed attuati, fornendo altresì notizie sui programmi, Docenti e sussidi didattici;
- disamina e proposta del materiale didattico;
- 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 abbiano riflessi rispetto alle materie collegate alla formazione professionale;

Si stabilisce inoltre che entro il 30 Settembre di ogni anno, su richiesta di una delle Parti, fino a scadenza del presente Accordo, tutti gli Istituti di Vigilanza operanti nella Provincia di Modena forniranno alla Commissione una relazione contenente informazioni in ordine alla attività formativa svolta, il numero dei Dipendenti coinvolti, le figure professionali interessate, i Docenti ed i sussidi didattici utilizzati.

Sulla base di questa prima acquisizione di dati, la Commissione di settore Provinciale elaborerà entro la fine di ogni anno, a partire da quello corrente:

- a) una relazione consuntiva sulla formazione svolta da tutti gli Istituti operanti nella Provincia di Modena;
- b) una relazione programmatica sulla formazione da svolgere per il futuro da tutti gli Istituti operanti nella Provincia di Modena.

## **CONTENUTO DEI CORSI PROFESSIONALI DI FORMAZIONE**

A titolo indicativo, sin da ora. le Parti, con riserva di ulteriormente approfondire, delimitare e liberamente specificare, convengono che i corsi professionali dovranno vertere almeno sulle seguenti materie:

1. Testo Unico delle Leggi di Pubblica Sicurezza (R.D. 773/31, Titolo IV artt. 133 -140 e relativo Regolamento di attuazione R.D. 635/40);
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.

Le Parti convengono inoltre quanto segue:

con riferimento alla formazione professionale obbligatoriamente prescritta dagli Enti preposti (Questura) per i Lavoratori occupati da oltre 24 mesi con mansione di Guardia Particolare Giurata, si determina nel numero di 14 ore, di formazione teorica pratica, il pacchetto minimo di ore, delle quali 7 di formazione teorica e 7 di formazione pratica.

Una diversa distribuzione tra le ore di formazione pratica e teorica potrà essere determinata in base alle diverse esigenze formative che potranno presentarsi a livello aziendale.

In questo caso, per singolo Istituto, si fornirà relativa informazione preventiva alle OO.SS. provinciali e, ove presenti, alle RSA/RSU.

La partecipazione alle ore di formazione professionale di cui sopra darà vita a favore del Lavoratore partecipante, alla erogazione di un gettone di presenza o alla retribuzione delle ore di formazione.

Nel caso si opti per la erogazione del gettone di presenza, la sua entità verrà concordata annualmente tra le Parti a livello aziendale; per determinare il valore del gettone di presenza in erogazione per l'anno 2004, le Parti si incontreranno, a livello di singolo Istituto, entro il 31/12/2003.

All'interno della formazione a favore di Lavoratori assunti con CFL, con contratto di Apprendistato, o altra formazione diversa da quella prevista ai commi precedenti, gli Istituti si impegnano a prevedere un modulo formativo della durata di 4 ore riguardante il CCNL e i diritti e i doveri dei Lavoratori la cui docenza dovrà essere assegnata, a rotazione, a formatori espressi dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

## **CAPITOLO III**

### **DISCIPLINA DEL LAVORO**

#### **ART.1 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**

Premesso

che il Questore, a norma del combinato disposto degli Art. 4 R.D.L. 26.09.1935 nr. 1952 e Art. 4 R.D.L. n. 2144 del 12.11.1936, ha un autonomo potere disciplinare sulle guardie particolari giurate, che si concreta nella facoltà di sospenderle dal servizio, in caso di inosservanza agli obblighi fissati e trova la sua causa nell'interesse pubblico;

che, in capo al Titolare d'Impresa spetta invece un potere disciplinare che trova causa e funzione nell'organizzazione del lavoro ed è disciplinato oltre che dal combinato disposto art. 2106 C.C. e Art. 72 Legge 300/70, dal vigente Contratto Collettivo di categoria;

tanto premesso

le Parti, pur ribadendo quindi la diversa funzione ed autonomia dei due poteri disciplinari, si danno atto che in alcune occasioni la sanzione disciplinare della sospensione dei titoli di Polizia applicata dal Questore per inosservanza agli obblighi da Lui fissati per il servizio, viene a sommarsi alla sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione eventualmente comminata dall'Imprenditore per gli stessi fatti, con evidenti disagi ulteriori per il Lavoratore.

Le Parti si impegnano, sentito anche nel merito l'eventuale parere tecnico del Sig. Questore, ad individuare una procedura di comminazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione di cui all'Art. 58 C.C.N.L. tale da consentire al lavoratore di scontare la medesima contestualmente all'eventuale adozione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio emessa dal Questore per gli stessi fatti.

#### **ART.2 FERIE**

Nell'ambito dell'incontro annuale relativo alle informazioni che verranno fornite dagli Istituti al C.d.A. verrà comunicato il calendario ferie per l'anno in corso, che dovrà tenere conto, per quanto possibile, della opportunità di far godere 15 giorni continuativi ad ogni dipendente nel periodo compreso tra il 15/6 e il 30/9.

#### **ART.3 INQUADRAMENTO**

Gli Istituti di Vigilanza sono disponibili a costituire una commissione di studio finalizzata ad individuare particolari figure professionali che, eventualmente non previste dal CCNL, meritino una più specificata collocazione nella scala dei livelli di inquadramento prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Tale commissione sarà attivata entro il 31/12/2004.

#### **ART.4 PARI OPPORTUNITA' E AZIONI POSITIVE**

Al fine di poter verificare la situazione relativa alla occupazione femminile l'azienda fornirà annualmente al C.d.A. i dati relativamente alla presenza femminile nei vari ruoli, diversificando il dato dell'assunzione a termine rispetto a quella a tempo indeterminato.

Gli Istituti valuteranno, nell'ambito di incontri a ciò finalizzati, le proposte che verranno elaborate dal C.d.A. tenuto conto delle specificità del settore legate al dato occupazionale nell'ambito dei rapporti con la pubblica autorità.

#### **ART.5) ORGANICI E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

Le aziende si dichiarano disponibili ad incontrare le OO.SS. aziendali e provinciali ogni volta che una delle parti ne ravvisi la necessità, al fine di esaminare e concordare l'organico in relazione ai servizi richiesti; ciò allo scopo di tendere ad un costante superamento della richiesta di effettuazione di ore straordinarie e spostamento del giorno di riposo per esigenze di servizio.

Per tendere ad un Miglioramento dell'organico ed organizzazione del lavoro, rappresentanti sindacali e direzione aziendale vaglieranno ogni possibile ipotesi venga formulata e che sia finalizzata a tale obiettivo.

In caso di turni in orario ordinario spezzati il servizio non dovrà di norma essere inferiore alle ore 1,30 minuti (salvo i contratti in essere alla firma dell' accordo sottoscritto in data 18/05/1989) ed in ogni caso la G.P.G. non dovrà essere impiegata di norma più di due volte nell'arco dell'intera giornata lavorativa.

In questo caso, per il turno di servizio inferiore alle ore 1,30 minuti, il lavoratore sarà retribuito comunque per tale durata.

Al fine di garantire un periodo di riposo accettabile nell'ambito delle condizioni di maggiore sicurezza sul lavoro, gli Istituti si impegnano nella programmazione dei turni affinché tra un turno ordinario di servizio ed un altro vi sia un intervallo di tempo per il recupero psico-fisico.

#### **ART.6 TUTELA DELLA SALUTE**

Al fine di tutelare l'integrità psico-fisica del lavoratore gli Istituti di Vigilanza e le OO.SS. richiederanno congiuntamente un incontro con il servizio di medicina del lavoro dell'USL n. 16, al fine di individuare gli opportuni interventi mirati a prevenire e a salvaguardare le condizioni psico-fisiche dei lavoratori.

Gli eventuali costi relativi agli interventi di cui sopra sono a carico degli Istituti.

#### **ART.7 ESERCITAZIONI DI TIRO**

Per le esercitazioni di tiro a segno con la propria arma necessarie per il rinnovo del porto d'armi od effettuate in relazione alle vigenti prescrizioni questurili i costi relativi alla pedana di tiro ed alle munizioni, resteranno a totale carico dell'azienda.

#### **ART.8 VESTIARIO**

Entro il 31/05/2004, le Parti si incontreranno a livello di ogni singolo Istituto per definire e concordare la composizione del vestiario in dotazione alla Guardia.

## **CAPITOLO IV**

### **ORARIO DI LAVORO**

#### **ART.1 - ORARIO DI LAVORO**

Le Parti, fermo restando quanto disposto dal vigente C.C.N.L. di Categoria in materia di orario di lavoro demandano alla Commissione di Settore Provinciale l'analisi delle tematiche attinenti a: orario di lavoro, nastri orari, ferie e permessi.

E' facoltà della Commissione stessa elaborare autonomamente proposte in merito alla gestione degli orari e la organizzazione del lavoro, anche con riferimento al profilo della sicurezza dei Lavoratori.

Proposte che verranno poi valutate in sede di contrattazione dalle Parti firmatarie del presente Accordo.

#### **ART. 2 – FLESSIBILITA'**

Con riferimento all'articolo 67 del CCNL, fermo restando che la retribuzione debba essere corrisposta in misura mensile, ove in applicazione dei sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro di cui ai precedenti articoli non si pervenga al completo esaurimento dell'intero orario giornaliero di lavoro, si darà luogo al recupero delle quote orarie giornaliere nella misura massima di due ore giornaliere.

Nel caso in cui il lavoro effettuato sia inferiore all'orario normale giornaliero contrattuale, la prestazione dovrà avvenire in un unico servizio (salvo diverse eccezioni concordate in sede aziendale).

Il recupero di tali ore non lavorate dovrà avvenire di seguito a turni ordinari di lavoro.

Il recupero inoltre non potrà avvenire nei giorni di riposo settimanale e di permesso e dovrà essere effettuato entro e non oltre i due mesi successivi, nella misura massima di due ore giornaliere.

A tal fine, non sarà considerata straordinaria l'attività lavorativa prestata per il recupero: in tal caso al Lavoratore non competerà alcun compenso e/o maggiorazione per la prima ora prestata in recupero, mentre, per la seconda ora, competerà una maggiorazione pari al 30%.

Si precisa altresì che la prestazione lavorativa giornaliera ridotta, non darà luogo ad alcuna riduzione della retribuzione.

Resta inteso, che lo strumento della flessibilità, così come indicato nel presente articolo, debba essere finalizzato a particolari tipologie di servizio e non possa essere considerato né generalizzabile né ordinario.

L'estensione a due ore di tale strumento decorre dal 1° gennaio 2004, è da considerarsi sperimentale e sarà sottoposta a verifica entro febbraio del 2005.

## **CAPITOLO V**

### **TRATTAMENTO ECONOMICO**

#### **ART.1 - INDENNITÀ CHILOMETRICA**

In relazione a quanto previsto dagli articoli 79 e 80 del CCNL vigente, le Parti si danno atto che il rimborso chilometrico per spese di viaggio di cui all'articolo 80, spetterà al lavoratore solo in caso di assegnazione temporanea dello stesso in località diversa da quella individuata come normale località di lavoro (individuata all'atto dell'assunzione o successivamente assegnata) e nel caso in cui, a seguito di detta assegnazione temporanea, il lavoratore debba percorrere, per raggiungere il nuovo posto di lavoro temporaneo, una distanza superiore a quella percorsa in precedenza per raggiungere la normale località di lavoro (fatti salvi i primi 5 km di maggior percorrenza, da intendersi quale franchigia non rimborsabile).

Tale indennità Chilometrica sarà pari a quella prevista dalle tabelle ACI (con i rispettivi aggiornamenti annuali) per una autovettura della cilindrata di 1.100 c.c. a benzina e rapportata ad una percorrenza annuale di 25.000 Km annui.

Si allegano le normative applicate a livello territoriale precedentemente al presente Contratto Provinciale.

#### **ART.2 - TICKET MENSA**

Ai lavoratori in forza alla data del 1 luglio 2003 verrà riconosciuto' rispetto a quanto in essere (€ 1,03), un incremento del valore del buono pasto (ticket mensa) pari a:

€ 0,25 a partire dall' 1/7/2003

€ 0,25 a partire dall' 1/6/2007

Per il Personale assunto successivamente al 1° luglio 2003, per i primi 24 mesi di costanza del rapporto di lavoro verrà riconosciuto per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro un ticket mensa del valore complessivo di € 1,03.

A partire dal 25° mese di anzianità, a questi Lavoratori verrà riconosciuto un ticket mensa con gli adeguamenti di cui sopra nel frattempo maturati.

#### **ART.3 INDENNITA' E SALARIO**

Vedi allegati relativi

#### **premio variabile**

Si istituisce, in sostituzione del premio variabile di cui al CIP sottoscritto in data 12/02/1999 di cui all'allegato 3, a far data dal 1° luglio 2003, un Premio Variabile a riconoscimento dell'apporto in termini di impegno e professionalità dei Lavoratori del Settore Vigilanza Privata così determinato:

si rileverà, per ogni singolo periodo dell'anno sotto indicato, il contributo ai risultati di Impresa di ogni singolo Lavoratore conteggiando le giornate di assenza dello stesso Lavoratore; tale premio si intende comprensivo ed omnicomprensivo di ogni propria incidenza con espressa esclusione di ogni incidenza sul trattamento di fine rapporto ai sensi dell'art.2120 c.c. e di ogni altro istituto contrattuale.

Tale premio risulterà formato da due componenti

- a) premio di periodo
- b) premio annuale

Ai fini della determinazione del premio di produzione nelle due componenti a) e b) verranno, per ogni singolo periodo sotto indicato, considerate esclusivamente giornate di assenza dal lavoro dovute a:

- assenze ingiustificate così come previsto dal CCNL
- assenze per malattia o infortunio comprovate da certificazione medica, con espressa esclusione di tutti i giorni di degenza ospedaliera per malattia e infortunio comprovati da regolare certificazione;

Ogni altra assenza quali per esempio: godimento ferie e permessi retribuiti, esercizio diritti sindacali, maternità obbligatoria, ecc. sarà da ritenersi, al contrario, assimilata alla presenza effettiva al lavoro.

## TABELLE PREMIO VARIABILE

### PREMIO DI PERIODO

Il premio di periodo a) di cui alla presente tabella verrà corrisposto ai soli lavoratori in forza al momento della erogazione che nella intera fascia temporale di riferimento non abbiano effettuato alcuna assenza così come sopra individuata

### PERIODO DI RIFERIMENTO    PREMIO VARIABILE

Dicembre / Gennaio .....	€ 82,63	erogato con la retribuzione mese febbraio
Febbraio / Marzo / Aprile .....	€ 41,32	maggio
Maggio / Giugno .....	€ 41,32	luglio
Luglio / Agosto / Settembre .....	€ 92,96	ottobre
Ottobre / Novembre .....	€ 41,32	dicembre

## PREMIO ANNUALE

### PERIODO DI RIFERIMENTO

Luglio 2003 – Giugno 2004 € 77,47

Luglio 2004 – Giugno 2005 € 103,29

Luglio 2005 – Giugno 2006 € 154,94

Luglio 2006 – Giugno 2007 € 206,58

(e periodi successivi) Il premio di cui al punto b) come da tabella verrà erogato ai soli lavoratori che nell'intero periodo di riferimento (mesi 12 intesi dal 1° luglio al 30 giugno come sopra indicato) siano rimasti assenti per un numero massimo di giornate da 0 a tre conteggiate così come previsto al 3° comma del presente articolo.

La erogazione della quota denominata "Premio annuale" avverrà con la retribuzione del mese di LUGLIO successivo al periodo cosiddetto di riferimento come da tabella precedente.

In caso di orario di lavoro Part - Time gli importi di cui ai punti a) e b) saranno riproporzionati in base all'orario di lavoro svolto.

## NORMA TRANSITORIA

Le Parti concordano di corrispondere una "UNA TANTUM" di € 130 in favore dei Dipendenti già assunti alla data dell'1/7/2003 ed in forza alla data odierna, a copertura dei periodi 1° Luglio - 31 Dicembre 2003 (incremento buono pasto / ticket mensa) e 1° Luglio 2003 - 31 Gennaio 2004 (premio variabile di periodo).

L' "Una Tantum" sarà corrisposta con la retribuzione relativa al mese di Maggio 2004 ed è a concorrenza di eventuali erogazioni già avvenute per i titoli appena citati al precedente capoverso.

## NORME FINALI

### DECORRENZA E DURATA

Il presente Accordo decorre, per la parte economica dal 1° luglio 2003 e per la parte normativa dal 9 dicembre 2003 e avrà validità fino al 30/06/2007 e si intenderà rinnovato di anno in anno qualora non sia disdetta da una delle Parti, a mezzo lettera raccomandata, almeno 6 mesi prima della data della sua scadenza.

Letto, approvato e sottoscritto

Modena, <sup>10 maggio</sup> ~~20~~ <sup>2004</sup>

 COOPSERVICE

 VIG. EMILPOL

 VIG. COLLI

 IST. PROV. LE MOD

 VIG. AQUILA

 SE.VI

 FISASCAT CISA

 FILCAMS CGIL

 UILTuCS UIL

SE DI VIG. NOTTURNA DIURNA E CAMPESTRE



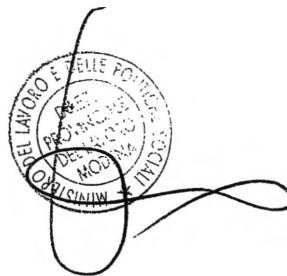


# Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO  
SERVIZIO POLITICHE DEL LAVORO DI MODENA  
AREA CONFLITTI DI LAVORO E AMMORTIZZATORI SOCIALI  
P.za Cittadella 8/9 - Tel.059/222410 - 223430 - Fax 059/224946

Modena addì 26.05.2004

Modena addì, 26/05/04 e' convenuto presso questa DPL il sig. ARIOTA GIUSEPPE in qualita' di segretario SAVIP di Modena , come da richiesta del 20/05/04, il quale dopo aver preso visione del Contratto Collettivo Integrativo Provinciale per i dipendenti di Istituti di Vigilanza Privata Provincia di Modena , sottoscritto in data 10/05/2004 , dichiara la propria adesione allo stesso.



Modena 10 - 05 - 2004, sono  
presenti le signore Claudi  
Luchini in rappresentanza della CISA  
e signora Angela Cugli in  
rappresentanza dell'U.G.L. le  
quali dopo aver preso visione  
del CC Integrativo Promissorio  
sottoscritto in data odierna  
Richardson le proprie  
adesione al documento.

Claudi Luchini



A handwritten signature in black ink, appearing to be "Angela Cugli".

U.G.L. Sicurezza Civile  
Segretario Provinciale  
Angela Cugli

## **ALLEGATO 1 (Rimborsi chilometrici)**

Si indicano qui di seguito i testi degli articoli dei precedenti Contratti Integrativi Provinciali riportanti i valori delle indennità chilometriche alle diverse scadenze.

### **Accordo del 18/05/1989 in vigore dall' 01/05/1989 al 01/05/1992**

#### **16) TRASFERTE E RIMBORSI**

Viene individuato quale luogo di lavoro il comune espressamente indicato all'atto dell'assunzione. Per quanto riguarda l'assegnazione del posto di lavoro rimane confermato quanto espresso dal CCNL.

Per i lavoratori attualmente in forza a cui non e' stato comunicato il luogo di lavoro all'atto dell'assunzione, l'azienda si impegna, previo confronto con il C.d.D. ad effettuare tale comunicazione entro un mese dalla firma del presente accordo confermando possibilmente la situazione in atto.

Eventuali spostamenti dal luogo di lavoro assegnato che superino i 10 Km rispetto al nuovo luogo di lavoro, vanno remunerati con una indennità Kilometrica pari a quanto previsto dalle tabelle AICI (con i rispettivi aggiornamenti) per una autovettura della cilindrata di 1.100 c.c. a benzina e rapportata ad una percorrenza annuale di 35.000 Km annui con riferimento alle distanze Kilometriche previste dalle carte stradali, salvo che lo spostamento avvicini il lavoratore alla propria residenza.

### **Accordo del 26/09/1995**

- 1) le Parti concordano che il rimborso chilometrico spettante al Lavoratore venga determinato sulla base di un'indennità chilometrica pari a quanto previsto dalle tabelle TUTTOINDICI e relativi aggiornamenti per un'autovettura FIAT 1100 c.c. a benzina rapportata alla percorrenza annua di 30.000 chilometri. Tale indennità chilometrica spettante al Lavoratore verrà determinata con una media delle tariffe esistenti per l'autovettura FIAT 1100 c.c. a benzina che alla data attuale si quantifica in lire 427/Km.

### **Accordo del 12/02/1999, in vigore dal 1° Gennaio 1998 al 31 Dicembre 2001**

#### **ART.7 - INDENNITÀ CHILOMETRICA**

Le Parti concordano che, a partire dal 1° Ottobre 1998, il rimborso chilometrico spettante al Lavoratore venga determinato sulla base di una indennità chilometrica pari a quella prevista dalle Tabelle TUTTOINDICI e relativi aggiornamenti per una Autovettura FIAT 1100 c.c. a Benzina, rapportata alla fascia di percorrenza annua di 25.000 Km.

## **ALLEGATO 2 (Indennità "interni" – "esterni")**

### **ISTITUTI VIGILANZA "COLLI e CARPICONTROLL"**

Per tutti i dipendenti in servizio al 01/05/1989 compaiono in aggiunta a quanto previsto dal contratto nazionale e provinciale i seguenti trattamenti economici come indennità ' ad personam

#### **a) ESTERNI**

Indennità giornaliera legata alla presenza di cui all' art. 75 del CCNL;

L. 1.350= al giorno dal 01/05/1989

L. 1.584= al giorno dal 01/05/1990

L. 1.710= al giorno dal 01/05/1991 ,

Dal 01/12/1989 vengono trasferite L. 8.000= mensili dal 3° elemento provinciale

(193.000 - 8.000 = 185.000=) ad assegno ad personam individuale non assorbibile.

#### **b) INTERNI**

L'attuale 3° elemento di L. 43.000= viene aumentato a L.100.000= nelle seguenti decorrenze per tutti gli interni;

L. 20.000= dal 01/05/1989

L. 20.000= dal 01/05/1990

L. 17.000= dal 01/05/1991

- Per gli interni non opera l'assorbimento delle 8.000= mensili sul 3° elemento

- Le indennità di grado vengono mantenute ad personam nelle seguenti misure economiche

MARESCIALLO L. 10.000 = MENSILI

BRIGADIERE L. 6.000 = MENSILI

APPUNTATO L. 3.000 = MENSILI

per quanto riguarda il rimborso Kilometrico di cui all'art.16 per l'Istituto di Vigilanza Colli la norma andrà in vigore dal 01/01/1991, nel contempo vengono mantenute le condizioni in atto aziendali

### **ISTITUTI VIGILANZA CRISTONI-SORO e AQUILA**

Per tutti i dipendenti in servizio al 01/05/1983 competono in aggiunta a quanto previsto dal contratto nazionale e provinciale i seguenti trattamenti economici come indennità ad personam

#### **a) ESTERNI**

1) MANTENIMENTO DELLE L. 20.000= (213.000 - 193.000 3° el.provinciale) quale indennità ad personam non assorbibile

2) le L. 8.000= dal 01/12/1989 vengono trasferite dal 3° elemento provinciale (193.000 - 8.000 = 185.000) alla indennità ad personam) di cui al punto 1 e pertanto tale indennità diventerà di L. 28.000=

3) indennità giornaliera legata alla presenza di cui art.75 del CCNL;

L. 450= al giorno dal 01/05/1989

L. 880= al giorno dal 01/05/1990

#### **b) INTERNI**

L'attuale 3° elemento provinciale di L.63.000 viene aumentato per tutti a L. 100.000= nelle seguenti decorrenze;

L. 15.000= dal 01/05/1989

L. 12.000= dal 01/05/1990

L. 10.000- dal 01/05/1992

Per gli interni non opera l'assorbimento delle L. 8.000 mensili sul 3° elemento.

Le indennità di grado vengono mantenute ad personam nelle seguenti misure economiche:

MARESCIALLO L. 10.000 mensili

BRIGADIERE L. 6.000 mensili ...

APPUNTATO L. 3.000 mensili

## **ISTITUTI COOPSIKUREZZA e EMILPOL**

Al fine di realizzare una perequazione salariale e normativa per tutti i dipendenti compete il seguente trattamento economico in aggiunta a quanto previsto dal CCNL

Dalle attuali indennità di L. 105.849=(centocinquemila849) (comprehensive del 3° elemento provinciale, mensa ed elemento provinciale) per tutti i dipendenti si perverrà con le seguenti decorrenze a L. 185.000= (193.000 -8.000 = 185.000) ;

- dal 01/05/1989 L. 127.000= (+ L. 21.151)

- dal 01/05/1990 L. 150.000= (+ L. 23.000)

- dal 01/05/1991 L. 171.000= (+ L. 21.000)

- dal 01/05/1992 L. 185.000= (+ L. 14.000)

A Tutti i dipendenti che saranno assunti nel corso di vigenza di questo contratto provinciale, sia che essi siano adibiti a funzioni interne od esterne, sarà riconosciuto l'elemento provinciale in essere al momento dell'assunzione (vedi.sopra).

Dal 01/05/1992 in poi i nuovi assunti se svolgeranno funzioni "interne" verranno retribuiti con il 3° elemento a L. 100.000 (centomila).

### **OPERATORI DI SALA RADIO**

Per gli operatori di sala radio di COOPSIKUREZZA s.c.r.l. Filiale di Modena viene mantenuta l'attuale indennità corrisposta.

### **ORARIO DI LAVORO**

Per tutti i dipendenti l'orario di lavoro viene fissato nelle ore previste dal CCNL pari al divisore 173 ore mensili.

I dipendenti in servizio alla firma del presente accordo mantengono ad personam le condizioni di miglior favore stabilite dagli accordi aziendali e provinciali precedenti (09/11/1979 EMILPOL ; 03/06/1981 CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE) .

Per questi l'articolazione dell'orario per turni e' di 173 ore mensili medie con tanti riposi compensativi da godersi nel mese pari alla differenza ore risultante tra le condizioni di miglior favore e le 173 ore.

Per quei dipendenti che volontariamente rinunciano al godimento delle ore di permesso risultanti dalla differenza ore tra le condizioni di miglior favore e le 173 ore, queste ore verranno retribuite come ore ordinarie.

L'articolazione dei turni e l'orario giornaliero al fine di permettere concretamente i riposi compensativi sarà oggetto di specifica trattativa aziendale per il singolo Istituto.

L'elenco dei dipendenti con diritto al mantenimento delle condizioni di miglior favore e' allegato al presente accordo e ne e' parte integrante. Tale elenco per Istituto indica nome, cognome e ore mensili di ciascuno (160 - 165).

### **INQUADRAMENTO**

Per il personale in servizio alla firma del presente accordo vengono mantenute come diritto ad personam le condizioni di miglior favore relativamente ai passaggi di livello (art. 11 accordo provinciale di Reggio Emilia del 27/11/1984) e quanto previsto dal 1° comma dell'art. 12 del medesimo accordo.

L'applicazione dell'allegato Emilpol del CIP 27/11/1984 viene annullata e a compensazione di ciò l'azienda pagherà per la prima ora di straordinario dopo la 7° ora giornaliera una maggiorazione del 25%.

## **ALLEGATO 3**

**Accordo del 12/02/1999, in vigore dal 1° Gennaio 1998 al 31 Dicembre 2001**

### **ART.9 - PREMIO DI PRODUZIONE O SALARIO VARIABILE**

Con riferimento al Punto L dell'Art 8 del CCNL 21/12/95 e con esplicito richiamo al Protocollo dal 23/07/93, le Parti convengono di istituire un Premio Annuale Lordo totalmente variabile, correlato ai risultati conseguiti dalle Aziende e subordinato ad Indici attribuibili al personale, così come di seguito specificati.

Le Parti individuano nella presenza collettiva al Lavoro il Parametro oggettivo proprio del Settore della Vigilanza Privata ai fini della determinazione del premio di produzione, così come definito dallo stesso Punto del sopracitato Art.8.

Ciò premesso si conviene di individuare nel raggiungimento di un numero minimo di giornate medie aziendali di effettivo Lavoro l'obiettivo da raggiungere per la corresponsione del premio, le modalità di calcolo per la verifica del raggiungimento di tale obiettivo medio Aziendale sono le seguenti.

Per ogni lavoratore in forza per tutto il periodo di riferimento, pari a mesi 12, verranno rilevati i giorni complessivi di assenza.

Ai fini della determinazione dell'obiettivo medio Aziendale si intendono rilevabili esclusivamente le seguenti fattispecie di assenze:

- a) assenze ingiustificate così come individuate dal vigente CCNL;
- b) assenze per malattia comprovate da certificazione medica, con espressa esclusione di tutti i giorni di assenza per malattia durante i quali il Lavoratore ha necessitato di ricovero ospedaliero comprovato anch'esso da regolare certificazione medica.

(Per ricovero ospedaliero - o assenze da non conteggiare ai fini del computo per gli obiettivi di salario variabile - si intendono i ricoveri ospedalieri pari o superiori a giorni 1 se vi è intervento chirurgico, superiori a giorni 3 qualora non vi sia intervento chirurgico; verranno considerati anche come ricoveri ospedalieri e quindi esclusi dal calcolo dei giorni di assenza ai fini del calcolo degli obiettivi, i giorni di malattia immediatamente successivi al ricovero ospedaliero stesso, vengono espressamente escluse eventuali successive ricadute che saranno quindi conteggiate ai fini del calcolo degli obiettivi).

L'obiettivo medio Aziendale di riferimento o cosiddetta SOGLIA DI ACCESSO AL PREMIO si ottiene dividendo il numero di assenze secondo i criteri di cui alle Lettere a e b nei 12 mesi di riferimento per il numero di G.P.G. in forza nello stesso periodo.

Per es.: Personale in forza nell'anno di riferimento: 100 G.P.G. giornate di assenza nell'anno come da Lettere a e b /1200

Indice Medio Aziendale  $1200/100 = 12$

Qualora il prodotto di tale divisione sia un numero pari od inferiore a 12 (dodici) si considererà raggiunto l'obiettivo Aziendale e conseguentemente verrà erogato il premio con le modalità di seguito indicate.

Qualora il prodotto di tale divisione sia un numero superiore o 12 (dodici), l'obiettivo non sarà raggiunto e nulla sarà corrisposto ai lavoratori a titolo di Premio

## QUANTIFICAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE VALORE DEL PREMIO

Per il periodo 1/1/1998 - 31/12/98 l'importo del premio sarà pari a L. 400.000

Per il periodo 1/1/1999 - 31/12/99 l'importo del premio sarà pari a L. 400.000

Per il periodo 1/1/2000 - 31/12/00 l'importo del premio sarà pari a L. 450.000

Per il periodo 1/1/2001 - 31/12/01 l'importo del premio sarà pari a L. 500.000

## MODALITA' DI EROGAZIONE INDIVIDUALE

(una volta raggiunto l'obiettivo medio Aziendale sopraindicato)

Da giorni 12 di assenza a giorni 10 = 35% dell'importo totale del Premio

Da giorni 9 di assenza a giorni 6 = 66% dell'importo totale del Premio

Da giorni 5 di assenza a giorni 0 = 100% dell'importo totale del Premio

Il Premio eventualmente maturato verrà erogato unitamente alla retribuzione del mese di Marzo dell'anno successivo a quello di riferimento ai soli Lavoratori in forza a tale data.

Il Premio verrà corrisposto ai soli lavoratori che risulteranno in forza per l'intero periodo di riferimento.

Il Premio non verrà corrisposto ai lavoratori assunti con Contratto a Termine salvo che lo stesso non venga trasformato in Contratto a Tempo Indeterminato.

Le Partì si danno atto reciprocamente della volontà di conferire anche ai Lavoratori assunti con Contratto Part-Time il Premio di produzione, che verrà riparametrato sulla base delle ore lavorate.

Il presente Premio si intende comprensivo e onnicomprensivo di ogni propria incidenza (per altro già tenuta in considerazione in sede di quantificazione dello stesso importo del Premio di Produzione).

Pertanto detto Premio non avrà ulteriore riflesso od incidenza alcuna su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere nè sul T.F.R. in ordine al quale ex Art. 2120 C.C. 2° Comma si intende espressamente escluso.

## **ALLEGATO 4**

### **Contratto Integrativo Provinciale del 18/05/1989**

#### **15) INDENNITA' E SALARIO**

a) l'azienda anticiperà al lavoratore neo assunto che ne faccia richiesta la somma necessaria per l'acquisto dell'arma. Tale anticipazione è limitata nel massimo in Lire 500.0000 (cinquecentomila) che verranno rimborsate in 24 rate mensili di uguale importo a decorrere dal mese successivo alla erogazione.

In caso di cessazione di rapporto prima della estinzione del debito l'Istituto procederà al recupero in una unica soluzione detraendo la somma da quanto dovuto al lavoratore per salario o indennità di qualunque tipo.

b) l'indennità di cui all'art. 75 del CCNL verrà aumentata di Lire 1.200= (milleduecento) con la seguente gradualità: - L. 400 = (quattrocento) dal 01/01/1989

- L. 400 = (quattrocento) dal 01/09/1989

- L. 400 = (quattrocento) dal 01/04/1990

e) tenuto conto di quanto in premessa e delle diverse situazioni salariali dei vari Istituti, viene individuata quale elemento provinciale la somma di Lire 193.000= (centonavantatremila) per tutti coloro, che del ruolo tecnico-operativo, svolgono servizio esterno e di Lire 100.000= (centomila) per chi svolge servizi interni e amministrativi con detrazione di Lire 8.000=(ottomila) quale terzo elemento provinciale per i soli esterni che verrà riassorbito, secondo lo schema previsto dal CCNL o la diversa regolamentazione prevista dagli allegati al presente accordo provinciale.

Tenuto conto di quanto in premessa e della situazione attuale, al fine di omogeneizzare le condizioni di miglior favore con quanto sopra indicato, la situazione salariale dei vari Istituti viene regolamentata negli appositi allegati al presente accordo, che fanno parte integrante del contratto provinciale.

Se per esigenze aziendali un lavoratore effettua servizi esterni e gli viene richiesto saltuariamente di svolgere servizi interni mantiene il 3° elemento previsto per gli esterni.

Nel caso viceversa, ad un lavoratore con funzioni prevalenti di tipo interno venga richiesto di fare un servizio esterno gli verranno riconosciute Lire 3.575= (tremilacinquecentosettantacinque) per ogni giorno di presenza (L. 193.000 - L. 100.000 : 26 = L. 3.575).

Il 3° elemento previsto per "esterni" viene corrisposto per i seguenti servizi; scorta valori o documenti: piantonamento antirapina, operatori stradali di zona diurni e notturni e di antitaccheggio.

A tutti gli altri dipendenti viene erogato il 3° elemento previsto per gli "interni".