

## **C.I.P. LATINA**

**Categoria : C.I.P.**

**Pubblicato da ADMIN in 3/6/2007**

contratto integrativo provinciale  
SEGRETERIE PROVINCIALI  
CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE  
PER I DIPENDENTI DELLA VIGILANZA PRIVATA  
DELLA PROVINCIA DI LATINA

### ART. 1

Il presente Contratto Integrativo Provinciale disciplina, in maniera unitaria, il rapporto di lavoro per tutto il territorio della Provincia di Latina tra gli istituti di Vigilanza ed il relativo personale dipendente.

### ART. 2

Il presente contratto, che per tutto il periodo della validità deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile, sostituisce ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti integrativi, accordi ed usi e consuetudini anche locali, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge, accordi integrativi aziendali e provinciali.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

### ART. 3 Lavoro straordinario

Gli istituti si impegnano a distribuire equamente le ore di straordinario fra i lavoratori che intendono effettuare. Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL, e dall'articolo 8 del presente C.I.P.

Le ore di straordinario saranno esibite in visione ad ogni richiesta delle OO.SS. territoriali, o dalle RSA/RSU.

Le parti, in considerazione di quanto previsto dal Cap. 6° del vigente CCNL in materia di Banca delle ore, stabiliscono:

• ogni 6 mesi, il lavoratore comunicherà all'Istituto le modalità di fruizione dei riposi o del pagamento delle ore accantonate;

• qualora il lavoratore opti per il recupero, avrà diritto ad una maggiorazione del 5% delle quote orarie della normale retribuzione come da CCNL;

• la procedura della richiesta di fruizione della banca delle ore dovrà essere in forma scritta, con le modalità previste dal CCNL;

• qualora il lavoratore opti per il pagamento, questo avverrà nel mese successivo a quello della prestazione, applicando una maggiorazione del 30% così come previsto dal CCNL.

### ART. 4 Diritti di informazione

Le singole aziende forniranno su richiesta delle OO.SS. Territoriali di competenza informazioni in ordine a:

a) turni di lavoro;

- b) prestazioni straordinarie;
- c) banca delle ore;
- d) politica degli organici: Mercato del Lavoro, CFL e Apprendistato;
- e) nuove tecnologie.

ART. 5 Professionalità, Sicurezza, Formazione.

Le parti ritengono opportuno costituire una Commissione Paritetica Provinciale, che intervenga nei settori della professionalità e della sicurezza strettamente tra loro connessi.

A tal fine, entro 30 gg. Dalla stipula del CIP, verrà insediata la Commissione Provinciale sulla Professionalità e Formazione nel settore della Vigilanza Privata formata da:

- rappresentanti delle OO.SS. firmatarie dell'accordo;
- rappresentanti delle Aziende;
- tecnici del settore scelti in accordo tra le parti, privilegiando funzionari di questure/prefetture.

La Commissione dovrà esprimere pareri sui seguenti punti:

- a) analisi dei problemi della sicurezza specifici del settore con ricerca di strumenti e di programmazione dei servizi atti a garantire la sicurezza nello svolgimento del lavoro e nelle modalità di utilizzo della G.P.G. in relazione ai mutamenti sociali e legislativi, alle notevoli variazioni del mercato, all'introduzione di tecnologie ed ai mezzi impiegati.
- b) La Commissione inoltre, nel rispetto di quanto definito in sede Nazionale relativamente all'inquadramento professionale, si impegnerà a fornire adeguate informazioni ed indicazioni alla medesima Commissione Nazionale, al fine di contribuire all'elaborazione di uno studio analitico in materia.
- c) La commissione dovrà stendere un programma di corso formativo, utilizzando i dati emersi nel corso dei lavori per poi, in applicazione di quanto previsto dal vigente CCNL, proporre un vero e proprio Corso di formazione che tenga conto delle reali esigenze degli operatori del settore (Istituti e G.P.G.), nell'ottica di un miglioramento qualitativo e professionale.
- d) Fermo restando quanto previsto dal CCNL in materia di CFL ed apprendistato, per i quali l'Azienda fornirà informazioni come previsto dall'art. 4, i lavoratori nuovi assunti che non abbiano una specifica esperienza nel settore, dovranno essere accompagnati ed addestrati per un periodo di gg. 30 e comunque attentamente seguiti per un ulteriore periodo, cioè fino al termine del prescritto periodo di prova.

ART. 6 Organizzazione del lavoro

Le parti convengono di incontrarsi in sede aziendale per armonizzare l'organizzazione del lavoro e le modalità di impiego delle G.P.G. sulla base delle prevalenti esperienze presenti sul territorio provinciale, tenendo conto delle mutate situazioni di mercato e delle esigenze tecniche di servizio.

Le parti comunque stabiliscono di salvaguardare in particolare i seguenti punti:

- a) INTEGRITÀ PSICO FISICA: al fine di tutelare l'integrità psico fisica del lavoratore e di garantire una maggiore efficienza nei servizi, e nel rispetto delle norme vigenti, i turni di lavoro saranno comunicati sui posti di lavoro/servizi interessati.
- b) RISTRUTTURAZIONE ZONE: le direzioni aziendali dichiarano la propria disponibilità a realizzare un miglioramento nell'organizzazione dei servizi di

pattugliamento. A tal fine gli Istituti si impegnano ad organizzare e strutturare tecnicamente i servizi tenendo conto:

o delle esigenze dell'utenza;

o dei tempi di esecuzione;

o dell'intensità locale di rischio, così da salvaguardare l'integrità fisica dei dipendenti;

o delle mutate situazioni di mercato;

o del sempre maggiore impiego di tecnologie;

c) APPOGGIO PER ALLARMI: nella eventualità di segnalazione di allarme, il vigile componente la pattuglia che interviene, potrà attendere l'arrivo dell'appoggio da parte di un collega o di un sottufficiale con il quale effettuare il controllo.

In tal senso verranno fatti incontri a livello aziendale, su richiesta delle OO.SS. firmatarie.

ART. 7 Garanzie occupazionali Cambi appalto

In applicazione di quanto previsto dall'art. 30 del vigente CCNL, che demanda la gestione della procedura a modalità definite a livello locale, le parti stabiliscono quanto segue:

L'Istituto uscente con massima tempestività e comunque prima dell'evento, darà formale notizia di cessazione appalto alle OO.SS., fornendo contestualmente tutte le informazioni utili in relazione agli organici ed ai turni.

Per quanto sopra, gli Istituti uscenti si impegnano a ricollocare le G.P.G. oggetto del cambio appalto al proprio interno.

Nel caso in cui lo stesso cambio appalto producesse esubero, saranno effettuati incontri sia con l'Istituto uscente che con quello subentrante inerenti il mantenimento occupazionale anche attraverso il ricorso agli Enti preposti fornendo contestualmente tutte le informazioni utili in relazione ai turni e agli organici.

ART. 8 Orario di lavoro

Le parti prendono atto che, l'orario di lavoro giornaliero non potrà eccedere le 8 ore, a tutela della professionalità e della sicurezza personale della G.P.G., per offrire quindi un miglior servizio all'utenza. Fanno eccezione quei servizi dove è previsto un turno di 9 ore, richiesto dal cliente stesso e che non crea difficoltà al lavoratore.

Fatto salvo, altresì, i casi di eccezionale urgenza e comprovata motivazione, le aziende provvederanno alla sostituzione del lavoratore in tempi celeri, comunque entro la 2ª ora straordinaria (la 9ª ora di servizio).

Le parti convengono nella necessità, di norma, di utilizzare il personale con turni ed orari continuativi.

ART. 9 Regolamenti e dotazioni

Le aziende si impegnano ad emanare per iscritto a tutti i lavoratori:

- le caratteristiche del servizio cui sono destinati;
- le competenze tecniche;
- i limiti di intervento;

in conformità alle norme contrattuali e di legge vigenti.

Gli istituti intensificheranno gli addestramenti al tiro e la conoscenza delle armi in dotazione, per garantire la massima sicurezza e professionalità alla G.P.G. in servizio.

Tali iniziative verranno concordate tra le parti, anche in virtù di quanto elaborato dalla prevista Commissione paritetica.

Comunque si prevede sin da ora che i lavoratori si eserciteranno all'uso dell'arma c/o il poligono di tiro a segno, con spesa a carico degli Istituti, come previsto dalla legge

e/o dagli accordi interassociativi.

Sarà cura della Commissione Paritetica contattare i Poligoni di tiro, onde favorire la massima funzionalità e garantire la compatibilità degli addestramenti con gli orari di lavoro e le esigenze dei lavoratori.

Per ogni esercitazione verrà stabilito, in seno alla Commissione, un pacchetto di ore retribuito dall'Azienda, nonché n. 50 colpi sempre a carico aziendale.

#### ART. 10 Ferie

Fermo restando le esigenze di servizio, le ferie verranno godute in misura di almeno 13 gg. lavorativi nel periodo estivo (15 giugno / 30 settembre), a rotazione.

Le aziende si impegnano a predisporre e ad esporre il piano ferie entro il 30 aprile di ogni anno.

Le ferie residue verranno godute nel restante periodo dell'anno.

Le richieste ferie saranno compilate a cura dei lavoratori in triplice copia:

1 Ã per la Direzione

2 Ã per l'ufficio di appartenenza

3 Ã per il lavoratore.

Idem per quanto riguarda i permessi compensativi. L'azienda comunicherà la risposta negativa e/o positiva in forma scritta al lavoratore, con accettabile anticipo.

#### ART. 11 Festività

Al personale del ruolo tecnico operativo, che è tenuto di norma a prestare servizio nei giorni di festività elencati dal CCNL, spetterà, oltre al pagamento della normale retribuzione mensile, il pagamento di una giornata maggiorata, come previsto dal CCNL.

Quando la festività coincide con il riposo settimanale derivante dal sistema 5+1, 6+2, 3+1, al lavoratore interessato spetterà una giornata retribuita in aggiunta alla retribuzione mensile come festività non goduta.

Al lavoratore che per qualsiasi giustificato motivo non presti servizio nelle suddette festività, non sarà effettuata alcuna decurtazione sulla normale paga né sui permessi retribuiti, previsti dal CCNL.

#### ART. 12 Permessi

Fermo restando a quanto previsto dalla legge vigente in materia di congedi parentali, si conviene:

- in occasione della nascita di un figlio gli Istituti concederanno n. 2 gg. di permesso retribuito.
- gli Istituti corrisponderanno un giorno di permesso retribuito, qualora la GPG, debba recarsi presso l'autorità giudiziaria e le forze dell'ordine, per testimonianze e rilascio dichiarazioni inerenti motivi di servizio.
- Tale concessione non sarà valida per processi e/o testimonianze private,
- I lavoratori avranno cura di produrre la giusta documentazione a supporto dell'utilizzo del permesso relativo al comma precedente.

#### ART. 13 Missioni e trasferte

Gli Istituti, compatibilmente con le particolari esigenze che caratterizzano il settore, dovranno impiegare il personale in località prossime ai luoghi di abituale dimora.

Per giustificate necessità di carattere transitorio, il lavoratore potrà essere inviato in servizio temporaneo in luoghi diversi dalle normali località di lavoro.

Il lavoratore inviato in servizio temporaneo fino a 5 Km. dalla Casermetta o sede o comando dell'Istituto, sempreché il lavoratore non debba essere favorito dall'avvicinamento alla propria dimora, l'Istituto provvederà a dotare la GPG di un idoneo mezzo di trasporto per il raggiungimento del temporaneo posto di lavoro.

Nel caso in cui i lavoratori siano temporaneamente comandati a prestare servizio in una località diversa da quella abituale oltre i 5 Km. e per lo spostamento debbano usare un mezzo di locomozione di loro proprietà, previo autorizzazione da parte dell'Istituto, essi avranno diritto ad un rimborso spese pari alle misure indicate nelle tabelle pubblicate dall'ACI e riferita ad una percorrenza media annua di 25.000 Km., fino ad una cilindrata massima di 1300 CC per il maggior percorso effettuato. Il valore del rimborso verrà aggiornato trimestralmente in base all'ultima tabella pubblicata; si ribadisce che il rimborso spese non è dovuto nel caso in cui gli Istituti mettano a disposizione dei lavoratori mezzi aziendali.

Si conviene di dar luogo all'interpretazione autentica data dalla Commissione Paritetica Nazionale (del 30/10/98) sulla decorrenza dell'orario di lavoro:

" per località di lavoro si intende il luogo risultante dalla lettera di assunzione, o quello successivamente assegnato. Qualora al vigile venga richiesto di passare presso la sede o comando o caserma dell'Istituto, l'orario di lavoro decorre dalla partenza da tale luogo".

Nota a verbale: per quegli Istituti a cui non sarà possibile applicare il presente articolo per motivi derivanti da una particolare dislocazione sul territorio e per una diversa organizzazione del lavoro, le parti allo stato, concordano che entro 30 giorni dalla stipula del presente CIP, si incontreranno a livello aziendale per definire la suddivisione del territorio in aree delimitate e ad indicare all'interno delle stesse eventuali luoghi di raduno.

#### ART. 14 Buono pasto

Si conviene di aumentare il valore del buono pasto attualmente in vigore pari ad un totale di € 3,00, dall'entrata in vigore del presente CIP, adeguamento a € 3,50 dopo

12 mesi e € 4,00 dopo ulteriori 12 mesi.

#### ART. 15 Indennità scorte valori

Ai lavoratori che svolgono il servizio di scorta valori, viene riconosciuta per ogni ora di lavoro o frazione di essa, una maggiorazione sull'ordinaria retribuzione nella misura del 10%.

Tale maggiorazione si intende cumulabile con le altre dovute a titolo di straordinario e/o supplementare.

#### ART. 16 Indennità speciali

Le indennità giornaliere, previste dal vigente CCNL, dovute per ogni giornata di effettiva presenza sul lavoro, saranno elevate nella seguente misura in euro:

Lavoratori che svolgono servizio diurno 3.20

" " " " antirapina 4.46

" " " " notturno in posti fissi 3.69

" " " " stradale 4.96

" " " " presso la sala conta 3.77

" in ferie, infortunio 4.08

Ruolo amministrativo 2.89

Lavoro domenicale 0.64

Nota a verbale: le OO.SS. si riservano di verificare le eventuali differenze di retribuzione, derivanti dalla riduzione effettuata dagli Istituti, delle quote delle indennità sopra elencate stabilite dal precedente CIP, a seguito del rinnovo della parte economica del CCNL del 1998, che prevedevano tali cifre in maniera più bassa.

#### ART. 17 Formazione ed addestramento

Gli Istituti, per il periodo di validità del presente contratto, adegueranno il fondo previsto, fino alla concorrenza di € 70.00, per il numero dei dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato.

Ciò al fine di realizzare ulteriori iniziative di addestramento e di formazione professionale demandate dalla costituenda commissione paritetica, che dovrà essere insediata entro 60 gg. dalla stipula del presente accordo.

#### ART. 18 Tutela della salute e della integrità dei lavoratori

Fermo restando quanto prescritto dall'art. 2 legge 300/70, in considerazione della peculiarità dei servizi, gli Istituti di Vigilanza si impegnano a mettere a disposizione la somma di € 70,00, annue procapite, al fine di pervenire alla realizzazione di misure idonee alla tutela della salute.

Il costo di tali misure deve essere rimborsato dalle Aziende fino alla concorrenza di € 70,00 annue procapite, previa presentazione regolare di fatture rilasciate dalle strutture sanitarie.

#### ART. 19 Assistenza legale

FILCAMS CGIL - FISASCAT CISL - UILTUCS UIL

contratto integrativo provinciale

Come già previsto, al lavoratore coinvolto in episodi avvenuti durante il servizio, sarà garantita l'assistenza legale a carico degli istituti, previa richiesta scritta.

Restano esclusi i casi in cui si determini una contrapposizione di interessi tra le parti tale da rendere effettivamente incompatibile la tutela di cui al presente articolo.

#### ART. 20 Danni ad automezzi

Il presente articolo è rivolto principalmente al risolvere il fenomeno degli incidenti stradali ed a costruire una maggiore coscienza professionale che incida concretamente sui comportamenti formali e sostanziali delle GPG, durante il servizio e che elimini quindi, anche i fenomeni negativi all'uso non corretto degli strumenti in dotazione che producono:

• inutili rischi alla sicurezza e alla incolumità fisica dei lavoratori;

• ingiustificati aumenti dei costi dell'Istituto, a causa del danneggiamento dei mezzi in dotazione;

• i danni a terzi eventualmente coinvolti in incidenti stradali.

Il lavoratore ha l'obbligo di usare i mezzi dell'Azienda con la massima cura e diligenza ed è tenuto a segnalare tempestivamente su apposita scheda predisposta dall'Azienda qualsiasi riscontrabile difetto o guasto e necessità di manutenzione dovuti sia all'usura sia all'utilizzo del mezzo.

#### ART. 21 Vestiario

Gli Istituti di Vigilanza forniranno ai dipendenti del ruolo tecnico-operativo i capi vestiario ed equipaggiamento nella quantità e con le durate d'uso indicate e concordate dalla Commissione Paritetica Vestiario.

Gli elementi di vestiario ed equipaggiamento devono essere utilizzati esclusivamente in servizio e saranno restituiti all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro o alle scadenze di durata.

## ART. 22 COMMISSIONE PARITETICA

Si costituisce la Commissione Paritetica Territoriale con lo scopo di esaminare e derimere le eventuali controversie nascenti dalla interpretazione e gestione dei contenuti normativi del presente CIP e CCNL.

La Commissione sarà composta da n. due componenti per parte, ed in ogni

caso la Commissione avrà poteri decisionali allorché siano presenti almeno n. uno componenti per parte.

Si conviene di comporre altresì una Commissione Paritetica Territoriale relativamente alle composizioni di Conciliazione ed arbitrato, nei termini e nei modi stabiliti dal vigente CCNL.

## ART. 23 Premio di risultato

Con riferimento all'art. 10 del vigente CCNL e con esplicito richiamo al protocollo 23 luglio 1993, le parti convengono di istituire un premio annuale lordo totalmente variabile, come illustrato nell'ipotesi elaborata ed allegata.

### PREMIO DI RISULTATO

Le parti, per la determinazione dei tassi di assenteismo concordano di considerare le assenze derivanti da:

malattia,

aspettativa non retribuita,

assenze ingiustificate e

assenze per provvedimenti disciplinari, inferiori a giorni 31 complessivi in un anno.

Ciò premesso le parti con riferimento alla media dei tassi di assenteismo verificatesi in ogni singola Azienda, nei due anni precedenti a quello considerato concordano che:

il mantenimento del tasso di assenteismo medio aziendale, darà diritto all'erogazione di un premio di risultato annuo pari ad € 100.00 lordo per la generalità dei lavoratori.

Per ogni singolo lavoratore che nell'anno di riferimento migliorerà il dato del tasso di mantenimento verranno erogati ulteriori premi in base ai seguenti parametri:

per assenze da 0 gg. a 5 gg. € 100.00; per assenze da 6 gg. a 8 gg. € 50.00;

per assenze da 9 gg. a 12 gg. € 20.00.

Il miglioramento del tasso di assenteismo medio aziendale, darà diritto all'erogazione di un premio di risultato annuo pari ad € 200,00 lordo per la generalità dei lavoratori.

Per ogni singolo lavoratore che nell'anno di riferimento migliorerà il dato del tasso di mantenimento verranno erogati ulteriori premi in base ai seguenti parametri:

per assenze da 0 gg. a 5 gg. € 200.00;

per assenze da 6 gg. a 8 gg. € 100.00; per assenze da 9 gg. a 12 gg.

€ 40.00.

Resta inteso che nella eventualità in cui ci fosse un peggioramento sul tasso di riferimento, nulla spetterà né a livello generale, né a livello individuale.

Il premio di risultato verrà erogato ai dipendenti con la retribuzione del mese di marzo.

In caso di assunzioni nel corso dell'anno ai dipendenti verrà garantito il premio riparametrato in dodicesimi, considerando la frazione superiore ai 15 gg. come mese intero.

In caso di cessazione di rapporto di lavoro nel corso dell'anno, ai dipendenti verrà garantito un premio di € 100,00, riparametrato in dodicesimi, considerando la frazione superiore ai 15 gg. come mese intero.

Il premio verrà erogato per la prima volta ed in via sperimentale entro l'anno 2004, relativo all'anno 2003.

Le parti concordano fin d'ora di incontrarsi semestralmente al fine di ricercare le eventuali opportune modifiche da concordare, tese ad ottimizzare il funzionamento del premio di risultato.

#### ART. 24 Decorrenza e durata

Il presente Contratto Provinciale decorre dal 01.09.02 salvo le diverse decorrenze in esso previste, ed avrà validità non inferiore a 48 mesi a partire dalla sottoscrizione del presente accordo e si rinnoverà alle medesime condizioni e durata se non disdetto da una delle parti almeno 3 mesi prima della scadenza, comunque le parti convengono di incontrarsi allo scadere del primo biennio (2006) per la verifica e la rivisitazione eventuale delle parti economiche.

Per quanto non previsto dal presente contratto si applicano le norme del C.C.N.L. vigente ed eventuali successive modificazioni ed integrazioni.