

## **C.I.P. TRIESTE**

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

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

CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE PER LA CITTÀ DI TRIESTE TRIESTE 9 agosto 1999 Per:- La Vigile- Tergeste- Snab- STS- Unita Fortior- Soc. Coop. Triestina- Soc. Coop. Città di Trieste- Italtel- Filcams-CGIL, in persona del Segretario Provinciale Adriana Merola- Fisascat-CISL, in persona del Segretario Provinciale Paolo Persi- Uiltucs-UIL, in persona del Segretario Provinciale Gianluigi Renna- UGL - Sicurezza Civile, in persona del Segretario Provinciale Salvatore Conte Sono altresì presenti i Rappresentanti Sindacali Aziendali, nelle persone di:- Per la Filcams-CGIL il Sig. D'Abbraccio- Per la Fisascat-Cisl il Sig. Alberto Pacillo - Silvano Fabbri- Per la Uiltucs-UIL il Sig. Giovanni Orlandi- Per l'UGL - Sicurezza Civile il Sig. Alessandro Vatta si è stipulato il presente contratto integrativo provinciale per i dipendenti dagli istituti di vigilanza privata composto dai sottostanti articoli e allegati. C.C.N.L. = CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE di LAVORO C.I.P. = CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE P.G. = GUARDIA PARTICOLARE GIURATA O.S.S. = ORGANIZZAZIONI SINDACALI R.S.A. = RAPPRESENTANTE SINDACALE AZIENDALE E.B.P./N. = ENTE BILATERALE PROVINCIALE/NAZIONALE O.P. = ORGANISMO PARITETICO Premessa 1. Le parti sociali si danno atto nella assoluta necessità di una equiparazione nei trattamenti economico e normativo per tutti i lavoratori della vigilanza privata operanti nella Provincia di Trieste. Infatti le eventuali differenziazioni finirebbero per produrre i propri effetti sui costi delle singole aziende, provocando una pericolosa ed anomala concorrenza che, non svolgendosi sul piano tecnico operativo e professionale provocherebbero conseguenze negative per il settore tutto e per l'occupazione e la sicurezza dei lavoratori. 2. Le parti auspicano altresì una sempre maggiore attenzione nelle problematiche della sicurezza e della formazione, sulle quali il presente accordo viene concordemente considerato come un fondamentale punto di partenza in questo ambito, assumono un ruolo strategico le relazioni SINDACALI, volte al raggiungimento di un autonomo governo del settore da parte dei suoi protagonisti: Istituti di Vigilanza - i lavoratori in essi impiegati - i SINDACATI 3. Le parti si danno reciprocamente atto della ormai strutturale crisi economica che attraversa il paese e la provincia di Trieste. Tale crisi riflette i propri effetti anche sull'aspetto dei livelli occupazionali. Pur tenendo conto della non felice situazione, gli Istituti di vigilanza della provincia di Trieste e le Organizzazioni Sindacali, intendono dare un segnale forte per il recupero del governo del settore. Di comune intesa, le parti intendono puntare sulla qualità del servizio svolto in favore dell'utenza e sulla professionalità del personale, anche rispetto all'introduzione di tecnologie nuove che coinvolgono professionalità e competenze nuove, ed in questa prospettiva sono advenute al presente accordo, del quale in estrema sintesi il punto focale può essere riassunto nel seguente: Mantenimento e sviluppo dei livelli occupazionali. Capitolo I \*\*\*\*\* 1.6 Direttive dei livelli istituzionali Gli istituti di vigilanza, aderenti alla presente intesa, confermano il pieno e rigoroso rispetto delle direttive che saranno emanate dagli organismi statali competenti (Prefettura, Questura, ecc.) sulle materie oggetto della loro attività. 2.6 Relazioni Sindacali Le parti convengono sulla necessità, nel rispetto delle reciproche distinte autonomie e responsabilità, di rafforzare le attuali relazioni sindacali. A tal fine ritengono opportuno attuare un reciproco scambio di informazioni sullo stato e sulle prospettive del settore, che consenta da un lato di valorizzare gli elementi di RESPONSABILIZZAZIONE del comparto e, dall'altro, di evitare che si possa sviluppare una concorrenza tra le aziende improntata su di un basso profilo imprenditoriale, attraverso il ricorso a espedienti non in linea con le esigenze di professionalità e di sicurezza degli

addetti. Pertanto in sede aziendale, di norma semestralmente, su richiesta delle OO.SS. verranno fornite informazioni relative alle prospettive aziendali ed agli eventuali programmi di investimento tecnologico.

3.6 Istituzione (... Organismo Paritetico - (da definire ed intitolare) - ...) Entro il 30 novembre '99, le parti al fine di rendere omogenea l'applicazione delle norme sotto indicate e in considerazione delle oggettive difficoltà del settore, causate da un lato, dal progressivo RESTRINGERSI DEL BACINO di UTENZA, con relativa contrazione della domanda, causata dall'affermarsi sul mercato di tipologie di servizi e figure imprenditoriali anomale. Le parti ritengono necessario attuare iniziative comuni e condivise, nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità, anche al fine di salvaguardare i livelli occupazionali del settore. L'O.P. di Trieste avrà i seguenti scopi: 1) monitorare l'andamento generale del settore, alla luce dell'eventuale introduzione di nuove normative e/o regolamenti, con particolare riferimento ai riflessi organizzativi ed applicativi sul piano provinciale; 2) esaminare le prospettive di sviluppo ed i processi di trasformazione con riguardo principalmente alle implicazioni sugli aspetti quantitativi e qualitativi dell'occupazione; 3) analizzare le tematiche di igiene e sicurezza del lavoro del settore, con particolare riguardo all'applicazione e gestione degli accordi nazionali relativi all'attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 626/94, ivi compresa la concreta realizzazione dei programmi di formazione dei lavoratori da parte degli istituti; 4) definire programmi formativi, da realizzarsi a cura dei singoli Istituti per il personale del ruolo tecnico operativo neo assunto; 5) definire opportunità, modalità e tempi per l'organizzazione di corsi di aggiornamento e riqualificazione per il personale già in forza in ogni singolo Istituto, per il quale, a causa del mutamento delle modalità di svolgimento di singoli servizi, si renda necessario l'aggiornamento; 6) analizzare le tematiche di igiene e sicurezza del lavoro del settore, con particolare riguardo all'applicazione e gestione degli accordi nazionali relativi all'attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 626/94 e successive integrazioni, ivi compresa la concreta realizzazione dei programmi di formazione dei lavoratori da parte degli Istituti; 7) l'analisi tesa alla individuazione di nuove e diverse qualifiche derivanti dalle modifiche di metodologie operative, pur nel rispetto del C.C.N.L.; 8) l'approfondimento della tematica del concetto di produttività, nell'intento di trovare diverse forme di partecipazione agli utili aziendali ai dipendenti; 9) il controllo sul rispetto e l'applicazione delle disposizioni emanate dal Questore della provincia di Trieste in data 7 giugno 1994 e/o eventuali modifiche ed integrazioni. 10) all'O.P. vengono attribuite, oltre che quelle qui riportate, le competenze specifiche già affidate alla commissione paritetica provinciale, in materia di pareri pro veritate e di risoluzione di controversie di natura collettiva; 11) uno dei principali compiti dell'O.P., sarà quello di raccogliere e definire in un unico testo la contrattazione storica presente nella provincia di Trieste - Contratti Integrativi Territoriali Provinciali precedenti -, onde permettere alle parti di arrivare al prossimo rinnovo con un documento unico e completo in tutte le sue parti. Il tempo impiegato per svolgere questo lavoro da parte delle R.S.A., sarà considerato a tutti gli effetti orario di lavoro. 12) Dell'ente in parola faranno parte: un funzionario della locale Agenzia Regionale dell'impiego, che svolgerà i compiti di presidenza, un rappresentante per ciascun Istituto operante sul territorio provinciale ed i Segretari provinciali di categoria - Filcams-CGIL - Fisascat-Cisl - Uilucs-Uil. Al fine di rendere possibile l'attuazione di quanto qui scritto e convenuto, si conviene quanto segue: norme procedurali 1) l'O.P. si riunirà di norma - almeno con cadenza semestrale, salvo opportunità, necessità particolari o su richiesta di uno dei componenti; 2) la Segreteria è insediata presso la ... ed il suo Responsabile provinciale fungerà da Segretario; 3) di ogni riunione dovrà essere steso processo verbale che resterà depositato sia presso la Segreteria che presso la residenza della Commissione; 4) la Segreteria della Commissione è tenuta a comunicare ai membri della stessa sia la data delle riunioni semestrali periodiche, sia quelle delle riunioni straordinarie; 5) l'O.P. è composto da 6 (sei) componenti effettivi, 3 (tre) per parte sindacale e 3 (tre) per parte datoriale, più altrettanti supplenti, da nominarsi entro 30 (trenta) giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, a mezzo lettera raccomandata da inviarsi alla segreteria dell'O.P.; 6) i componenti la Commissione, godono di pari dignità e le delibere per

renderle operative debbono essere votate con la metà dei voti + 1 (tre + uno); 7) in occasione della riunione semestrale (quindi due volte l'anno) gli Istituti di Vigilanza della provincia metteranno a disposizione della Commissione tutti i dati ed i fatti rilevanti i riguardanti gli argomenti di competenza della stessa.

4. Pari opportunità Le parti convergono sulla opportunità di realizzare interventi nel senso della realizzazione della parità fra uomo e donna. Ciò anche attraverso azioni positive e di confronto a livello provinciale utilizzando anche le proposte e/o le sollecitazioni che provengono da parte delle parti sociali nazionali.

Capitolo II \*\*\*\*\* 5. Professionalità - Formazione - Sicurezza Le parti, con il rinnovo del C.I.P., si sono proposte l'obiettivo di intervenire nei settori della professionalità (e quindi della formazione) e della sicurezza del lavoro, che sono strettamente connessi tra di loro. Intendono quindi sin d'ora sviluppare la parte formativa tesa a migliorare la capacità operativa della G.P.G., con riferimento alle eventuali esigenze di maggior professionalità nell'espletamento dei servizi. L'O.P. (non appena sarà costituito) interverrà nei settori della professionalità, della formazione e della sicurezza. In merito, i compiti dell'O.P. saranno i seguenti: - 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 delle iniziative e dei corsi organizzati ed attuali, fornendo notizie su programmi, docenti e sussidi didattici; - disamina e proposta dal materiale didattico; - poteri generali e specifici sul tema della formazione professionale, anche con riguardo alla concreta attuazione dei programmi di formazione e riqualificazione professionale; - l'O.P. stabilirà modi e termini di attuazione dei percorsi formativo-professionali sulla base di un monte ore di 4 ore per ogni dipendente. Eliminato vecchio (6) relazioni sindacali

6. Beni strumentali che il presente articolo è volto principalmente a ridurre il fenomeno del danneggiamento dei beni strumentali di proprietà delle aziende, nell'intento di eliminare gli effetti negativi connessi all'uso non corretto degli strumenti ed equipaggiamenti in dotazione in quanto producono: - inutili rischi alla sicurezza ed alla integrità fisica dei lavoratori; - ingiustificato numero dei costi degli Istituti a causa del danneggiamento dei mezzi in dotazione che, in quanto beni strumentali, costituiscono patrimonio dell'azienda e sono nel contempo strumenti di lavoro; - danni a terzi eventualmente coinvolti, a seconda delle circostanze; che, è volontà delle parti superare ed appianare qualsiasi eventuale contenzioso; che, fermo restando quanto previsto dalle leggi in materia di responsabilità per danni, si è ravvisata l'opportunità di far luogo ad una precisa regolamentazione dei criteri da adottare per il risarcimento dei danni provocati a qualsiasi bene strumentale, automezzo o equipaggiamento avuto in dotazione dall'azienda per fatto e/o colpa imputabile al lavoratore; ciò premesso, le parti concordano quanto segue: il lavoratore è tenuto a segnalare tempestivamente per iscritto, o su appositi moduli predisposti dall'azienda, qualsiasi riscontrabile difetto o guasto o necessità di manutenzione, dovuti sia all'usura che all'utilizzo del bene impiegato. Nel caso di danni a qualsiasi bene affidato al dipendente dall'azienda per responsabilità del lavoratore (dimostrata), il risarcimento del danno stesso sarà a carico del lavoratore (articolo 2047 c.c.) nella misura pari al valore residuo dell'ammortamento del bene danneggiato.

7. 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 L. 10.000 (diecimila) giornaliera, per un massimo di 90 (novanta) 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, (se non infortunato) rendendosi disponibile a ricoprire ruoli o funzioni per le quali non sia indispensabile la guida di un automezzo.

8. Assenza per processi Gli istituti considerano a tutti gli effetti contrattuali l'assenza della G.P.G. come giornata lavorativa. Il vigile chiamato a testimoniare il processo è da considerarsi in servizio a tutti gli effetti, sarà quindi esentato da qualsiasi ulteriore prestazione di lavoro nella giornata stessa, e fruirà della normale

retribuzione. Nel caso il tempo impiegato per la testimonianza fosse inferiore all'orario contrattuale di lavoro, il vigile dovrà rendersi disponibile a terminare se necessario il residuo dell'orario di lavoro. Nel caso che l'udienza coincida con la giornata di riposo, la G.P.G. dovrà recuperare il mancato riposo e le ore prestate per la testimonianza saranno retribuite come da art. 48, capo 8 del vigente C.C.N.L..

9. Lutti familiari Le aziende firmatarie garantiscono la retribuzione, per i primi 3 (tre) giorni dall'evento, di permessi retribuiti aggiuntivi, in caso di lutto che coinvolga il coniuge o un parente rientrante entro il 2° grado di parentela.

10. Tutela della salute Si conviene che in caso di perdita dei requisiti soggettivi indispensabili al mantenimento del decreto di G.P.G, le aziende firmatarie si impegnano a ricercare, congiuntamente con le OO.SS., le possibilità di salvaguardia del posto di lavoro. Ferma restando l'assenza dell'obbligo alla creazione di individuare una posizione di lavoro in favore del lavoratore che abbia perso i requisiti di cui sopra.

11. Rinnovo del decreto/porto d'arma Gli istituti riconosceranno al personale, un giorno di permesso retribuito aggiuntivo finalizzato al disbrigo delle pratiche relative al rinnovo del decreto/porto d'arma.

12. Orario di lavoro Le aziende garantiranno l'orario normale mensile al singolo dipendente salvo i casi ed i lavori particolari da esaminare con il C.d.A. o il rappresentante sindacale. Qualora un lavoratore intendesse rinunciare all'orario pieno contrattuale, rilascerà Dichiarazione scritta all'azienda. Si vuole precisare che non esistono frazioni di ora in servizio, le stesse saranno tarate secondo quarti d'ora. Il quarto d'ora, matura nel caso in cui si superino i 2/3 del quarto d'ora (11 min.).

13. Cambi di appalto - ex articolo 5 C.I.P. 1990 Preliminarmente le parti facendo riferimento all'applicazione dell'Allegato N del vigente C.C.N.L. per gli istituti di vigilanza privata, allo scopo di garantire al personale socio o dipendente la continuità e le condizioni di lavoro in caso di cessazione di appalti o servizi, pattuiscono quanto segue:

A) l'azienda uscente, con la massima tempestività possibile e comunque prima dell'evento, darà formale notizie della cessazione dell'appalto o servizio alle OO.SS. firmatarie del presente accordo e all'azienda subentrante, fornendo contestualmente tutte le informazioni utili all'applicazione dell'evento stesso. L'azienda subentrante, anch'essa con la massima tempestività possibile e comunque prima del verificarsi dell'evento, darà a sua volta formale comunicazione alle OO.SS. firmatarie suddette circa l'inizio del nuovo servizio.

B) su richiesta di una delle parti (OO.SS., azienda uscente, azienda subentrante) saranno effettuati incontri di verifica, preventivi all'evento considerato, circa le condizioni di applicazione dello stesso. Ove per comprovate ed oggettive difficoltà non fosse possibile effettuare tali incontri preventivamente, gli stessi saranno comunque effettuati al più presto possibile e in ogni caso non dovranno compromettere la prioritaria esigenza di garantire le condizioni necessarie per l'inizio del nuovo servizio.

C) gli incontri sopra previsti dovranno essere utilizzati anche per l'esame dei problemi e per la ricerca delle relative soluzioni, nei seguenti casi connessi a particolari situazioni dell'utenza che diano adito a ripercussioni sul dato occupazionale del servizio, inteso nelle sue componenti quantitative e qualitative:

a) mutamenti nell'organizzazione e nelle modalità del servizio;

b) mutamenti delle tecnologie produttive;

c) mutamenti nelle clausole contenute nei capitoli d'appalto;

d) riduzione del numero delle ore conseguenti ad un calo del servizio.

D) il personale (socio o dipendente) che sarà preso in considerazione ai fini dell'assunzione, e quello riferito al servizio interessato, rapportato al numero delle ore fatturabili secondo le caratteristiche dell'appalto o del servizio.

E) per il personale per cui non sussista la garanzia del mantenimento del posto di lavoro, l'azienda subentrante e quella uscente si impegneranno in ogni caso a verificare e ricercare con le Organizzazioni Sindacali ogni possibilità di reimpiego, sempre che sussistano le specifiche condizioni previste dalla normativa di legge vigente per le assunzioni.

F) le assunzioni saranno effettuate sempre che sussistano le specifiche condizioni previste dalle leggi di legge vigenti (nulla osta per l'avviamento al lavoro ecc.) ed i rapporti di lavoro così instaurati si intenderanno ex novo, previa presentazione di dimissioni, con reciproca rinuncia al preavviso. Qualora tali condizioni non sussistessero, l'azienda subentrante ne darà tempestivamente comunicazione agli interessati ed alle Org. Sind. ai fini delle possibili regolarizzazioni delle posizioni entro il termine di trenta giorni.

G) qualora, nel corso

dell'incontro, le parti concordino sulla necessità al trasferimento di personale da un'azienda all'altra, ai lavoratori trasferiti verrà assicurato il mantenimento del livello professionale (fino ad un massimo del IV livello) e la relativa anzianità maturata. Capitolo III \*\*\*\*\* 14. Rimborsi per manutenzione equipaggiamento e divisa Si conviene che le imprese firmatarie del presente contratto corrisponderanno (a titolo di aggiornamento del rimborso erogato ai sensi dell'art. 7 del C.I.P. 7.3.1990) un rimborso con le modalità ed i termini di seguito specificate: - 300.000 (trecentomila) con la retribuzione di aprile;- 300.000 (trecentomila) con la retribuzione di settembre. Per un totale a regime di L. 600.000 (seicentomila). Resta inteso che tali importi assorbono totalmente tutte le forme di rimborso in atto a livello provinciale e nelle singole aziende, per la voce sopra riportata - capitolo III art. 15. 15. Ticket pasto Viene istituito il ticket-pasto per il personale che presti la propria opera per ogni giornata di effettiva presenza, il ticket-pasto avrà i seguenti valori, nel tempo; - 4.000 (quattromila) a partire dall'1 maggio 1999. Le parti si impegnano a rivedere il sistema del ticket a seconda del mutamento della legislazione in materia. - Tolto - 16. Permessi sindacali Le ore di permesso sindacale usufruite dalle R.S.A./R.S.U. per le trattative del C.I.P., non saranno conteggiate all'interno del monte ore previsto dall'art. 12 C.C.N.L.. 17. Decorrenza e durata Il presente C.I.P., avrà decorrenza dall'1 gennaio 1999, mentre la scadenza sarà legata alla moratoria prevista dal prossimo C.C.N.L.. Le parti si ritroveranno comunque entro il mese di giugno 2002 al fine di dare avvio al processo di rinnovo. Esso s'intenderà rinnovato di anno in anno, se non disdettato da una delle parti per mezzo di lettera raccomandata A/R almeno tre mesi prima della sua scadenza. All.: documento firmato in data 23 dicembre 1998 presso l'Agenzia Regionale del Lavoro della Provincia di Trieste.