

C.I.P. ASCOLI PICENO

Categoria : C.I.P.

Publicato da [ADMIN](#) in 3/6/2007

CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA DELLA PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

Addì 28 luglio 2004, in San Benedetto del Tronto

tra

Gli Istituti di Vigilanza Privata:

- FITIST SECURITY S.r.l. rappresentata dal Sig. Gianluca Ceresani
- LA VIGILE PICENA S.r.l. rappresentata dal Sig. Bruno Luzi
- MATTIOLI SICURGROUPO S.r.l. rappresentata dal Sig. Alfredo Pallotto
- LA SICURA S.r.l. rappresentata dal -----
- METROPOL SECURITY SERVICE S.r.l. rappresentata dal Sig. Giacomo Ciapanna
- SECURCONTROL S.r.l. rappresentata dal Sig. Vallorani Guido
- SO.VIN. rappresentata dal -----
- METRONOTTE S.r.l. rappresentata dal -----
- ANIVP - ASSOCIAZIONE VIGILANZA COMPrensorio rappresentata dal Sig. Sergio Giuliodori

E

- FILCAMS - CGIL rappresentata da M. Grazia Gabrielli
- FISASCAT - CISL rappresentata dal Sig. Pietro Pizzingrilli
- UILTUCS - UIL rappresentata dal Sig. Alessandro D'Isabella

Assistono i rappresentanti sindacali aziendali Sigg. ri:

per la FILCAMS-CGIL il Sig. Roberto Anfora per la FISASCAT-CISL i Sig. Avato Cosimo, Spinelli Domenico, Felicetti Domenico, per la UILTuCS-UIL il Sig. Traini Giovanni

premesso che il giorno 02 marzo 2004 è stata sottoscritta una ipotesi d'accordo, si è stipulato il presente Contratto Integrativo Provinciale, in applicazione dell'art. 10 del C.C.N.L. stipulato l' 8 gennaio 2002, per i dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata della Provincia di Ascoli Piceno

PREMESSA

Le parti, come sopra indicate e rappresentate, riconoscono che il perdurare di una situazione di stagnazione e di forte incertezza sulle prospettive future del settore della vigilanza privata continua a ripercuotersi negativamente sia sui livelli occupazionali sia sulla stessa organizzazione del lavoro. Al pur crescente aumento del bisogno di sicurezza del cittadino comune, da tante parti sbandierato, si contrappone una generale, indifferenziata ed incondizionata necessità di riduzione dei costi di gestione da parte degli istituti di credito. Tale esigenza ha causato la scomparsa della quasi totalità dei servizi di piantonamento anti-rapina e sta creando non pochi problemi economici ed organizzativi

nella realizzazione di tutta una serie di servizi che proprio dalle richieste del mondo bancario avevano preso le mosse e su di esso poggiavano le proprie fondamenta. Oltre a ciò la caratterizzazione "europeistica" e liberistica che tutti i mercati stanno progressivamente assumendo si ripercuote in maniera drammatica su di un settore il quale per la sua natura istituzionale "mercato" non può essere, né in relazione ai vincoli territoriali, né a quelli di autonomia organizzativa ed operativa e ne tantomeno alla tipologia delle prestazioni offerte all'utenza. L'exasperazione di certi fenomeni di concorrenza, che si verificano in un quadro del genere, non può che avere conseguenze negative su tutto il complesso dell'attività degli istituti di vigilanza privata. La precarietà e l'incertezza di prospettive nei rapporti con la clientela, riducendo drasticamente la redditività delle aziende, rendono molto difficoltoso, per non dire utopistico, il reperimento delle risorse finanziarie necessarie per tutti quegli investimenti indispensabili per l'aggiornamento tecnologico e professionale che possono consentire alle aziende il mantenimento della capacità di corrispondere nella giusta maniera alle rinnovate esigenze di sicurezza dell'utenza.

Auspicano quindi che il presente C.I.P., se da un lato rappresenta un miglioramento delle condizioni economiche e normative per gli addetti del settore, dall'altro deve tener conto delle condizioni di mercato sempre più incerte, articolate e strettamente legate ai vincoli del rapporto costo/servizio, specie presso l'utenza di maggiori dimensioni.

Concordano, infine, sul fatto che il Contratto Integrativo Provinciale debba essere applicato da tutti gli operatori del settore attivi in provincia di Ascoli Piceno, anche in considerazione del fatto che tutti gli stessi operatori sono tenuti al rispetto del tariffario minimo emanato dalla locale Prefettura.

Tutto quanto sopra premesso e ritenuto si stipula il presente Contratto Integrativo Provinciale.

Art. 1 - VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente C.I.P. stipulato sulla base dell'art. 10 del C.C.N.L. di categoria dell'8 gennaio 2002 disciplina in maniera unitaria il rapporto di lavoro tra gli Istituti di Vigilanza ed il relativo personale dipendente per tutto il territorio della Provincia di Ascoli Piceno. Durante il periodo di validità esso deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile, tale da garantire quindi condizioni di base uguali per tutti gli operatori. Pertanto sostituisce ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti Contratti Integrativi Provinciali, accordi speciali, usi e consuetudini locali, nessuna esclusa, se non specificatamente riportati negli articoli che seguono, in quanto i miglioramenti economici e normativi qui pattuiti assorbono totalmente quelli precedentemente stabiliti.

Per quanto non previsto dal presente accordo, valgono le disposizioni statuite dal succitato C.C.N.L., di cui il C.I.P. è diretta emanazione e parte integrante.

Art. 2 - COMMISSIONE PARITETICA PROVINCIALE

CAPO I: Viene istituita una Commissione Paritetica Provinciale che, coerentemente con quanto previsto in linea generale dall'art. 4 del C.C.N.L., abbia lo scopo di:

- A) - Esaminare gli aspetti generali del settore nell'ambito del territorio in ordine ad eventuali modifiche istituzionali, riguardanti leggi e regolamenti vigenti in materia, ivi comprendendo la normativa riferita alla figura di Guardia Particolare Giurata, nonché all'analisi dei problemi di sicurezza peculiari del settore.
- B) - Esaminare le prospettive di sviluppo, i processi di trasformazione, le modifiche nell'ambito delle varie tipologie di servizio inerentemente alle ripercussioni occupazionali ed alla professionalità.
- C) - Analizzare le proposte e le modifiche di utilizzo delle Guardie Particolari Giurate sia in relazione a mutamenti sociali e legali, sia in relazione alle notevoli eventuali variazioni del mercato del lavoro.
- D) - Studiare i mutamenti del settore, la formazione delle varie componenti di mercato e le relative implicazioni sui livelli occupazionali e sulle prospettive qualitative e quantitative dell'occupazione. A

tal proposito gli Istituti forniranno, di norma con frequenza semestrale, alla Commissione Paritetica Provinciale una scheda informativa contenente i dati relativi agli argomenti di cui sopra.

E) - Promuovere a livello territoriale provinciale, attraverso un attento esame delle varie situazioni, una concreta politica di formazione professionale, qualificazione e riqualificazione che valorizzi le professionalità esistenti fornendo la possibilità anche di percorsi di carriera.

F) - Monitorare il sistema degli appalti, in particolare per quanto riguarda l'applicazione dei tariffari, del presente CIP e del CCNL vigente, individuando soluzioni idonee tra le diverse aziende in caso di esuberanti di personale derivanti da diminuzione dei servizi.

G) - Promuovere l'attuazione di tutti i sistemi di sicurezza adottabili a tutela del lavoratore e per il miglioramento della qualità del servizio. Monitoraggio e promozione per la completa attuazione del d. lgs. n. 626/94.

H) - Intervenire presso le Autorità competenti in presenza di fatti che abbiano riflessi sulle materie di cui ai punti A)-B)-C)-D)-E)-F)-G).

I) - Dare soluzioni concrete a tutte quelle controversie collettive e/o individuali sorte a livello provinciale o nei singoli Istituti in merito all'applicazione dei contratti collettivi di lavoro, ai procedimenti disciplinari ed al diritto d'informazione.

Qualora la Commissione Paritetica Provinciale non fosse in grado di risolvere le suddette controversie avrà la facoltà di decidere il ricorso alla Commissione Paritetica Nazionale per un parere conclusivo.

In ordine all'argomento in questione dovrà essere seguita la seguente procedura:

1) - L'Istituto di Vigilanza o l'Organizzazione Sindacale chiedono per iscritto il parere della Commissione.

2) - La Commissione Paritetica si riunisce entro 15 (quindici) giorni dalla presentazione della richiesta per l'esame della stessa.

3) - Entro ulteriori 15 (quindici) giorni dall'esame della questione la Commissione dovrà decidere:

a) risolvere la questione stessa ed in tal caso il lodo della Commissione non potrà essere impugnato in alcuna sede;

b) ricorrendo alla Commissione Paritetica Nazionale;

c) non pronunciandosi sulla questione per mancanza di accordo. Ciascuna delle parti sarà allora libera di portare la controversia nella sede che riterrà più opportuna (Direzione Provinciale del Lavoro, Magistratura);

4) Le decisioni della Commissione Paritetica Provinciale dovranno risultare da apposito verbale scritto e saranno vincolanti per le parti a qualsiasi livello.

5) Il ricorso alla Commissione Paritetica Provinciale è vincolante tanto per le Aziende, quanto per i lavoratori e ciò al fine di evitare, per quanto possibile, di adire altre vie.

Inoltre per la durata delle procedure previste nel presente articolo non potranno essere prese iniziative legali e/o sindacali.

CAPO II: La Commissione Paritetica Provinciale sarà composta da n. 6 (sei) membri effettivi, n. 3 (tre) per parte, e cioè n. 3 per le OO.SS. e n. 3 per gli Istituti di Vigilanza.

Per essere valida ogni decisione della Commissione dovrà essere assunta all'unanimità, intendendosi per tale unanimità il totale accordo di entrambe le parti, sindacale ed imprenditoriale. Si precisa che, mentre per la parte sindacale debbono essere presenti e rappresentate in Commissione tutte le OO.SS. firmatarie del presente Contratto, per la parte imprenditoriale sarà sufficiente l'assenso di chi rappresenta la stessa, anche se in Commissione fosse presente un solo rappresentante.

CAPO III: La Commissione Paritetica Provinciale si riunirà almeno due volte l'anno per tutte quelle materie che riguardano aspetti concernenti i diritti d'informazione e specificatamente le materie di cui ai punti A)-B)-C)-D)-E)-F).

Per quanto attiene invece alle controversie di cui al punto G) la Commissione stessa si riunirà dietro specifico ricorso fatto secondo le regole e le procedure qui sopra descritte.

CAPO IV: La Segreteria della Commissione Paritetica Provinciale avrà Sede presso la FILCAMS-CGIL Via Pretoriana, 55 -Ascoli Piceno e deciderà di volta in volta dove dovrà riunirsi la Commissione stessa. Naturalmente la Commissione Paritetica Provinciale stabilirà, a seconda delle necessità, le modalità e la durata delle riunioni, le formalità di stesura dei verbali d'incontro, nonché delle pronunce e delle decisioni paritetiche.

CAPO V: In considerazione della vastità e del complesso delle materie demandate alla trattazione della Commissione Paritetica Provinciale, la costituzione della stessa sostituisce a livello normativo tutto quanto in precedenza stabilito negli accordi provinciali in materia di diritti d'informazione e di relazioni sindacali.

Art. 3 - ORARIO DI LAVORO

Sulla base di quanto previsto dall'art. 43 (ultimo comma) del C.C.N.L. dell'1 marzo 1993, si è proceduto ad una verifica territoriale circa la possibilità tecnica d'applicazione del sistema del 6+1+1 (sei giorni di lavoro cui seguono il giorno di riposo settimanale ed il giorno di permesso), constatandone l'impossibilità.

Si conferma quindi che per il personale del ruolo tecnico-operativo l'orario di lavoro rimarrà quello stabilito all'art. 65 del vigente C.C.N.L. e cioè il sistema del 5+1 (cinque giorni di lavoro cui seguirà un giorno di riposo); resta altresì confermato che l'orario giornaliero contrattuale è di n. 7 ore.

Naturalmente, per la completa applicazione dell'art. 65 del vigente CCNL, verranno concessi n. 7 giorni di permesso di conguaglio per ogni anno di servizio prestato, così come pure gli altri permessi di cui all'art. 70 del C.C.N.L. e cioè le sei ex-festività religiose e nazionali (Legge 5 marzo 1977, n. 54), quattro giornate di permesso retribuito, due giornate di permesso annuali e dal 1° gennaio 1993 un'ulteriore giornata di permesso annuale, per un totale complessivo di venti giornate.

Tuttavia, per venire incontro alle esigenze dei lavoratori, le Aziende si impegnano a far godere, una volta al mese, una giornata di permesso abbinata al giorno di riposo, indipendentemente dai giorni della settimana.

L'orario di lavoro, così come stabilito, potrà essere modificato solo con il parere favorevole della Commissione Paritetica Provinciale.

Sono fatte salve, in quanto condizioni migliorative, le soluzioni concordate in sede Aziendale, anche se non formalizzate per iscritto, riferentesi al riposo fatto cadere nelle giornate di sabato o di domenica, purché venga salvaguardato il principio che i giorni di riposo in un anno siano n. 61 e nell'arco di ciascun mese n. 5 (n. 6 per un solo mese dell'anno)

Art. 4 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E ROTAZIONE

Al fine di evitare discriminazioni, compatibilmente con le esigenze e la natura dei servizi, anche in relazione all'insostituibilità del personale e tenuto conto pure delle capacità dei singoli lavoratori, le Aziende adotteranno il sistema della rotazione dei turni di servizio tra i lavoratori stessi.

Periodicamente, e comunque entro il 31 gennaio di ogni anno, si procederà, a livello aziendale, ad una verifica dell'applicazione del principio della rotazione.

Art. 5 - TESTIMONIANZE

Al lavoratore chiamato a rendere testimonianza presso la Magistratura Ordinaria per fatti inerenti al servizio verrà corrisposta, per le ore non lavorate, la differenza tra l'indennità percepita dal Tribunale e la normale retribuzione.

Art.6 ASSEMBLEE

Si riconferma integralmente l'art. 22 del C.C.N.L. vigente in materia di assemblee. Nel caso in cui le ore di assemblea previste ai sensi del succitato art. 22 venissero utilizzate fuori orario di lavoro, le stesse dovranno essere compensate ai partecipanti mediante corresponsione della normale retribuzione.

In considerazione della particolarità del settore le assemblee dovranno essere convocate con un preavviso di almeno 72 ore a mezzo richiesta scritta indicante luogo, data, ora ed ordine del giorno dell'assemblea stessa.

Ai fini dell'eventuale pagamento delle ore di Assemblea, le OO.SS. o le R.S.A. comunicheranno congiuntamente e per iscritto l'elenco dei presenti.

Art. 7 - FORMAZIONE E QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

Le parti si danno reciprocamente atto che la formazione e la qualificazione professionale debbono tendere ad una sempre maggiore preparazione tecnica a garanzia tanto della qualità dei servizi prestati, quanto della limitazione dei rischi personali degli addetti. Pertanto le Aziende si impegnano ad istituire corsi di formazione professionale per i neoassunti. Inoltre, per quanto attiene l'aggiornamento professionale, specie in relazione alle nuove tipologie di servizio, verrà attuato un programma di riqualificazione che terrà conto delle indicazioni date dalla Commissione Paritetica Provinciale.

La Commissione stessa determinerà i tempi, modi e quant'altro necessario alla completa realizzazione del succitato programma.

Art. 8 - TUTELA DELLA SALUTE

Con riferimento alla legislazione vigente, in particolare all'art. 5 della legge 300/70, le Aziende potranno far controllare l'idoneità psicofisica del lavoratore da parte di Enti Pubblici ed Istituti di Diritto Pubblico Specializzati. Pertanto i dipendenti all'atto del rilascio, a proprie spese, e all'atto del rinnovo annuale del Decreto di Approvazione a Guardia Particolare Giurata e della licenza di porto di pistola, a spese dell'azienda, saranno sottoposti a visita medica presso le varie A.S.L. competenti per territorio, al fine di accertare l'idoneità psicofisica del lavoratore al maneggio delle armi ed allo svolgimento del servizio di guardia particolare giurata. (Legge n. 184 - Legge n. 180).

Del pari dovrà essere consentito ai lavoratori, che lo desiderassero, di sottoporsi, a proprie spese, a visita medica ed esami al fine di verificare lo stato della propria salute psicofisica.

Le richieste di permesso a tale scopo dovranno essere fatte con un congruo anticipo, al fine di evitare disservizi. Si utilizzeranno i permessi retribuiti come da art. 65 e 70 del C.C.N.L.

Il lavoratore e' comunque tenuto a documentare mediante apposita dichiarazione la visita medica effettuata.

Art. 9 - SERVIZI DI PIANTONAMENTO E PAUSA

I lavoratori impegnati in servizi esclusivamente anti-rapina, nell'arco dell'orario di lavoro e salvo cause di forza maggiore, in caso di necessità fisiologiche sono autorizzati ad usufruire di una pausa non superiore a quindici minuti, previo avviso dato all'Utente e/o all'Azienda.

La suddetta pausa deve essere goduta all'interno dello stabile affidato alla vigilanza della guardia.

Le Aziende, nei rapporti con i propri Clienti adotteranno gli strumenti contrattuali più idonei per garantire il godimento della suddetta pausa. I lavoratori che, per qualsiasi motivo, non intendessero avvalersi della facilitazione in parola non potranno avanzare alcuna rivendicazione economica.

Art. 10 - CLASSIFICAZIONE ED INQUADRAMENTO

Le Aziende si impegnano a rispettare quanto previsto in materia dall'art. 29 del C.C.N.L. e dalla delibera della Commissione Paritetica Nazionale del 25 marzo 1992.

Art. 11 - FERIE E PERMESSI

Fermo restando quanto previsto dall'art. 71 del C.C.N.L. in vigore e dal precedente art. 3, le ferie, salvo diverso accordo fra le parti, saranno godute in non meno di due turni.

I lavoratori dovranno comunicare su apposito modulo predisposto dalle Aziende il periodo di ferie di loro gradimento entro il 31 gennaio di ogni anno. Entro il successivo mese di marzo le Aziende predisporranno il piano di ferie.

Dato che la maggior parte delle richieste, da verifiche fatte, sono concentrate nel periodo 1 giugno - 30 settembre di ogni anno, per queste verrà attuata un'equa rotazione tra i lavoratori interessati. Se, per motivi di servizio, uno o più lavoratori non potessero godere delle ferie nel periodo programmato, gli stessi potranno usufruirne non appena cesserà il motivo ostativo.

Per quanto concerne poi i permessi, quelli residui rispetto al già richiamato art. 3 del presente C.I.P., verranno goduti compatibilmente con le esigenze di servizio. Di conseguenza l'eventuale godimento dovrà essere richiesto con un congruo periodo di preavviso, di regola prima della redazione delle ordinanze di servizio.

Le Aziende daranno altrettanto tempestiva comunicazione di accettazione o diniego. Alla fine di ogni anno, eventuali permessi residui verranno pagati ai sensi dell'art. 70 (ultimo comma) del C.C.N.L. vigente.

Per improvvise ed improrogabili esigenze derivanti da comprovati motivi, particolari richieste di permesso potranno essere soddisfatte anche con un preavviso di ventiquattro ore.

Art. 12 - CONGEDI

Nel confermare integralmente quanto previsto dal C.C.N.L. vigente in materia di congedi ed in conformità con la Legge 53/2000, si riconosce ai lavoratori un'ulteriore giornata di permesso retribuito in caso di nascita del figlio.

Art. 13 - RIMBORSI CHILOMETRICI

Le Aziende che non hanno automezzi propri per il servizio di zona stradale notturna rimborseranno per tale servizio ai lavoratori, che dovessero utilizzare la propria auto, il corrispondente della tariffa ACI in corso per le autovetture di 1.100 c.c. con percorrenza annua di km. 25.000.

In casi eccezionali, per indisponibilità dei mezzi aziendali per guasti e/o rotture, le Aziende corrisponderanno al lavoratore per l'uso del proprio mezzo privato un rimborso onnicomprensivo di € 0,23 per ogni chilometro effettivamente percorso.

I rimborsi qui sopra indicati possono essere modificati solo in caso di variazione del prezzo della benzina non inferiore al 15% in più o in meno rispetto a quello in vigore al momento della firma del contratto (€ 1,150.) i rimborsi chilometrici verranno liquidati mensilmente. Con tale meccanismo le Aziende intendono assolto ogni e qualsiasi impegno sui mezzi di trasporto.

Art. 14 - LAVORO STRAORDINARIO

Fermo restando quanto previsto dall'art. 75 del C.C.N.L., le Aziende, allo scopo di garantire efficienza nel servizio e sicurezza, si impegnano a contenere al massimo le prestazioni di lavoro straordinario.

Tenuto conto della particolarità del settore, della natura e delle modalità di svolgimento dei servizi, si farà ricorso al lavoro straordinario per effettive esigenze aziendali e per eventi imprevedibili e/o indifferibili.

Le prestazioni di lavoro straordinario dovranno essere equamente ripartite tra l'intero organico. Nell'ambito dei compiti assegnati alla Commissione di cui al precedente art. 2, periodicamente, entro il 31 gennaio di ogni anno, si procederà ad una verifica del lavoro straordinario svolto, dopodiché, entro i trenta giorni successivi, le Aziende provvederanno alle comunicazioni di cui all'art. 4 del D. Lgs. n. 66/2003 ultimo comma.

Resta inteso che il comma precedente decadrà nel caso in cui il prossimo C.C.N.L. normi in maniera diversa tale materia.

Art. 15 - INDENNITA' SPECIALI

Le indennità speciali di cui all'art. 64 del C.C.N.L. in vigore, vengono confermate nella misura attualmente in atto, in quanto tale materia non può essere oggetto della trattazione prevista dall'art. 10 del succitato C.C.N.L..

Pertanto, per i lavoratori in forza al momento dell'entrata in vigore del C.C.N.L. vigente, esse rimangono stabilite come segue:

- Euro 4,60 per ogni giorno di effettiva presenza al personale del ruolo tecnico-operativo impegnato nei servizi di zona stradale trasporto e scorta valori notturni;
- Euro 3,43 per ogni giorno di effettiva presenza al personale del ruolo tecnico-operativo impegnato nei servizi notturni di piantonamento fisso, sala conta e centrale operativa;
- Euro 2,84 per ogni giorno di effettiva presenza al personale del ruolo tecnico-operativo impegnato nei servizi di zona stradale diurna, trasporto e scorta valori diurno e piantonamento bancario anti-rapina;
- Euro 2,58 per ogni giorno di effettiva presenza al personale del ruolo tecnico-operativo impegnato nei servizi di piantonamento fisso, sala conta e centrale operativa diurni.
- Euro 1,60 per ogni giorno di effettiva presenza al personale del ruolo amministrativo.

Le indennità qui sopra indicate non sono tra loro cumulabili e sono utili ai soli fini del computo della mensilità. Le differenze economiche tra gli importi previsti dal C.C.N.L. vigente e quelli definiti dal presente C.I.P. saranno assorbite fino a concorrenza in caso di aumento delle indennità stesse nel prossimo C.C.N.L.

Art. 16 - DIVISA

Nel rispetto dell'art. 105 del C.C.N.L. vigente, le Aziende forniranno la divisa. Pertanto, ferma restando la composizione della divisa così come approvata dalla Prefettura e dalle Autorità Militari competenti, viene stabilita la seguente tabella generale:

- n. 1 berretto: all'assunzione, fino ad usura e non prima di due anni;
- n. 2 camicie m/l: all'assunzione, fino ad usura e poi una all'anno, ma non prima di due anni;
- n. 2 camicie m/l: come sopra;
- n. 2 pantaloni invernali: come sopra;
- n. 2 pantaloni estivi: come sopra;
- n. 1 giacca invernale: all'assunzione, fino ad usura, poi una ogni due anni;
- n. 1 giubbino invernale: all'assunzione, fino ad usura, poi uno ogni tre anni;
- n. 1 giacca estiva: all'assunzione, fino ad usura, poi una ogni due anni;

- n. 1 giubbino estivo: all'assunzione, fino ad usura, poi uno ogni tre anni;
- n. 1 giaccone invernale: all'assunzione, fino ad usura, poi uno ogni tre anni;
- n. 2 maglioni lana: all'assunzione, fino ad usura, poi uno ogni due anni, dopo i primi due anni;
- n. 1 cravatta: all'assunzione, fino ad usura;
- n. 1 copri-berretto: all'assunzione, fino ad usura;
- n. 1 paio di scarpe invernali: all'assunzione e per due stagioni e così di seguito;
- n. 1 paio di scarpe estive: all'assunzione e per due stagioni e così di seguito;

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti dichiarano che quanto dato dalle Aziende in termini di divisa, dovrà essere usato dai lavoratori esclusivamente durante il servizio e per motivi di servizio.

Eventuali abusi nell'utilizzo di tutta o parte della divisa verranno puniti ai sensi dell'art. 81 del C.C.N.L..

Art. 16Bis - AUTOMEZZI ED EQUIPAGGIAMENTO

Le Aziende forniranno anche gli automezzi e l'equipaggiamento (radio rice-trasmittenti, cerca-persone, etc.) che dovranno essere usati esclusivamente per servizio o per motivi di servizio. I lavoratori dovranno tenere la "diligenza del buon padre di famiglia" nell'uso di quanto sopra affidato (automezzi, equipaggiamento, etc.).

Le eventuali spese di manutenzione ordinaria e/o straordinaria sono a carico dell'Azienda.

Le Aziende inoltre si impegnano a stipulare, a proprie spese, apposite polizze assicurative per la copertura di danni accidentali (KASCO). Tuttavia se i danni patiti sono imputabili, per negligenza, dolo, colpa grave, al lavoratore, questi rifonderà all'Azienda la quota di danno (franchigia) non coperta dalla polizza, nel rispetto di quanto qui di seguito riportato:

- a) per danni che superano la franchigia dovrà essere rimborsato all'Azienda l'intero importo della franchigia stessa, secondo i calcoli fatti dalla Compagnia di Assicurazione;
- b) per i danni che non superano l'importo minimo della franchigia verrà rimborsato l'intero danno. Il rimborso dei danni da parte dei lavoratori verrà rateizzato per quote non superiori al 20% dell'importo dovuto.

Quanto sopra sostituisce ed annulla eventuali accordi aziendali in atto.

Art. 17 - MISSIONE E TRASFERTA

Le parti riconfermano quanto stabilito dagli artt. 79 e 80 del vigente C.C.N.L., ai quali si riferiscono e riportano integralmente. Su questa base precisano che l'ambito di svolgimento della normale attività lavorativa è costituito dall'intero territorio della Provincia di Ascoli Piceno o quanto meno dal territorio dei Comuni indicati nella licenza di P.S. rilasciata agli Istituti di appartenenza. Le Aziende pertanto riconfermano l'impegno, compatibilmente con le proprie esigenze tecnico-operative, di "impiegare il personale in località prossime ai luoghi di abituale dimora", così come comunicato al momento dell'assunzione o nel caso di eventuali cambi successivi di abitazione.

Art. 18 - BUONO PASTO

Come stabilito nel Contratto Integrativo Provinciale del 2 giugno 1998, l'indennità di mensa è stata sostituita dal buono pasto. In virtù di quanto appena esposto, ai lavoratori verranno consegnati, per ogni giornata di lavoro effettivamente prestata, buoni pasto il cui valore, a far data dall'1 marzo 2004, è aumentato da € 1,34 a € 1,65 cadauno.

Art. 19 - SALARIO VARIABILE

Viene istituito un premio di produttività legato alla partecipazione dei lavoratori all'attività produttiva delle aziende allo scopo di ridurre il fenomeno delle assenze dal lavoro. Si individuano tre criteri di erogazione del premio: uno su base collettiva aziendale e due su base individuale, ma sempre a livello aziendale.

Ai fini del raggiungimento dei tre premi e quindi per il relativo calcolo si intendono escluse le assenze dovute a ferie, permessi e congedi retribuiti, riposi, permessi sindacali, maternità obbligatoria, infortuni riconosciuti dall'INAIL, scioperi nazionali, ricoveri ospedalieri superiori ai 20 giorni.

PREMIO COLLETTIVO

La base di calcolo è costituita dalla media delle assenze dei tre anni precedenti a quello di riferimento per l'erogazione.

- 60,00 annui per ogni lavoratore a fronte di una riduzione del 15% sulla suddetta media.
- 90,00 annui per ogni lavoratore a fronte di una riduzione del 25% sulla suddetta media.
- 120,00 annui per ogni lavoratore a fronte di una riduzione del 30% sulla suddetta media.

PREMIO INDIVIDUALE

La base di calcolo è costituita dalla media delle assenze dei tre anni precedenti a quello di riferimento per l'erogazione.

Al lavoratore sempre presente sarà corrisposto un premio pari ad Euro 180,76.

Al lavoratore assente in maniera uguale o superiore alla suddetta media, non verrà corrisposto alcun premio.

In caso di assenze dal lavoro la somma suddetta verrà decurtata di una quota giornaliera calcolata dividendo l'importo complessivo del premio per il numero medio di assenze relativo alla singola azienda.

ESEMPIO:

Media assenza del triennio: 10 gg. Quota giornaliera: Euro 180,76: 10= 18,076

Da quanto sopra consegue che, nell'ipotesi appena prospettata, ad ogni lavoratore competerà una somma decurtata di 18,076 per ogni giorno lavorato in meno rispetto alla media.

Ferma restando la validità dei principi attuativi, i parametri (numero di assenze, etc.) dovranno essere verificati di anno in anno da parte della Commissione Paritetica. La prima verifica dovrà aver luogo entro il 30 settembre 2004.

L'erogazione del premio collettivo e del premio individuale sarà annuale ed avverrà entro il 1° trimestre dell'anno successivo.

PREMIO INDIVIDUALE EXTRA

L'importo annuale del premio è pari ad Euro 220,00, suddiviso in due rate semestrali da Euro 110,00 ciascuna.

Tale premio viene erogato nel caso in cui il dipendente non faccia alcuna assenza nell'arco del semestre di riferimento (gennaio/giugno - luglio/dicembre) escluse le assenze per riposi e congedi retribuiti, ferie, permessi, maternità obbligatoria, permessi sindacali, scioperi nazionali, infortunio riconosciuto dall'INAIL, ricoveri ospedalieri superiori ai 20 giorni.

L'importo relativo al primo semestre (gennaio/giugno) verrà erogato con il periodo di paga del mese di settembre; quello relativo al secondo semestre (luglio/dicembre), verrà erogato con il

periodo di paga del mese di marzo dell'anno successivo.

Art. 20 - DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto Integrativo Provinciale avrà decorrenza dal 01 marzo 2004 e scadrà il 31 dicembre 2005, salvo diverse indicazioni derivanti dal C.C.N.L. in ordine alle materie trattate in questo Contratto.

DICHIARAZIONE FINALE

Il presente Contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile, sostituisce ad ogni effetto le norme di tutti precedenti Contratti integrativi, accordi speciali, usi e consuetudini.

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

Gli Istituti di Vigilanza:

FITIST SECURITY S.r.l.
LA VIGILE PICENA S.r.l.
MATTIOLI SICURGROUP S.r.l.
METROPOL SECURITY SERVICE S.r.l.
SECURCONTROL S.r.l.
ANIVIP - VI° COMPENSORIO

Le OO.SS.:

FILCAMS-CGIL
FISASCAT-CISL
UILTuCS-UIL

I Rappresentanti Sindacali Aziendali: