

Accordo integrativo Provinciale per i dipendenti degli istituti di vigilanza della provincia di Ravenna

In data 28/05/97, in Ravenna, tra gli istituti di vigilanza "I.V.R." S.r.l. - "Città di Ravenna" S.r.l. - "Ronda Faentina" S.r.l. - "Cities Service Police" S.r.l. rappresentati dai Sigg.ri Dott. Arturo Menghi Sartorio, D.ssa Margherita Dolci, Dott. Stefano Grossi, Andrea Ruocchio, Mauro Macchelli, Luigi Testa da una parte

e

dall'altra le Federazioni Sindacali FILCAMS CGIL, FISASCAT CISI, UILTuCS UIL dei territori di Ravenna rappresentate dai Sigg.ri Paolo Tedioli, Antonio Cinosi, Claudia Lugaresi unitamente alle RSU Affuso Domenico, Borghesi Gaetano, Casadei Adriano, Triossi Vittorio, Magnani Maurizio, Viscido Antonio, Donaddio Eugenio, De Lauro Vincenzo

Si è stipulato

Il presente contratto integrativo provinciale da valersi per tutti gli istituti di vigilanza privata della provincia di Ravenna.

Art. 1

Il presente Contratto che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile sostituisce ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti integrativi, accordi speciali, usi e consuetudini anche locali, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge. Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia e quelle del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente.

Art. 2

Diritti di informazione

Gli istituti forniranno alla R.S.U. e alle strutture sindacali informazioni relative alle variazioni dei servizi, che comportino modifiche sull'organizzazione del lavoro e sugli organici, ogni qualvolta le parti ne ravvisino la necessità.

Di norma entro il 1° semestre di ogni anno su richiesta di una delle parti sono previsti specifici incontri nel corso dei quali saranno fornite informazioni su:

- Aspetti generali del settore;
- Prospettive di sviluppo;
- Tipologie dei servizi;
- Andamento occupazionale;
- Aggiornamento professionale;
- Servizi erogati;
- Straordinari.

Art. 3

Commissione paritetica provinciale

Viene istituita a livello provinciale una commissione bilaterale paritetica con il compito di esaminare eventuali problematiche di carattere collettivo.

Tale commissione sarà formata da non più di 3 membri per ogni parte, designati entro il 30/06/97 ed avrà sede presso l'Istituto di Vigilanza Ravennate.

L'iniziativa della convocazione potrà essere presa anche da una sola delle parti, sempre comunque per iscritto.

La commissione entro 7 giorni dal ricevimento della richiesta, dovrà incontrarsi ed assumere le decisioni entro 10 giorni.

Le decisioni dovranno essere prese all'unanimità e saranno vincolanti per le parti.

Anche in caso di mancato accordo si dovrà redigere il verbale.

Art. 4

Formazione professionale

A) Le guardie neo assunte, prima dell'inserimento nel ruolo operativo, riceveranno a cura degli istituti, la formazione adeguata ai compiti che saranno chiamati a svolgere.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including a large signature on the right that appears to read 'De Biasi' and another on the far right that appears to read 'Santoro']

0544217153

ESASCAT/MSL RA

001-00000000-00000000-00000000

- B)** Si conviene che, per una crescita tecnico-professionale delle Guardie Giurate, gli istituti organizzeranno, in accordo con le Autorità competenti, propri corsi professionali e di aggiornamento, retribuiti. I dipendenti che vi si iscriveranno avranno l'obbligo di frequenza ed eventuali assenze dovranno essere validamente giustificate. Tale attività sarà realizzata dagli istituti a condizione che vi sia la garanzia dell'adesione di una parte consistente delle Guardie Giurate dipendenti.
- C)** In ottemperanza alla normativa che regola il rinnovo annuale della licenza di porto d'armi, gli Istituti prenderanno accordi con i locali Poligoni di T.S.N. per l'addestramento all'uso delle armi da fuoco. Le spese relative alle frequenze obbligatorie richieste dal T.S.N. sono a carico dell'Azienda così come eventuali frequenze facoltative fino ad un massimo di 4 (quattro) complessive nell'anno. Per ogni presenza le Aziende metteranno a disposizione i proiettili previsti dalle disposizioni vigenti.
- D)** In relazione alle disposizioni previste dal decreto leg.vo 626/94, le parti convengono di predisporre specifici percorsi formativi, per i R.L.S. e per tutti gli altri dipendenti sulla base dell'accordo nazionale in materia.

Art.5

Sicurezza

Fermo restando le normative vigenti in materia di Sicurezza sul Lavoro, le aziende ed i lavoratori, per quanto di loro reciproca competenza e responsabilità, si impegnano al mantenimento della massima efficienza degli strumenti di servizio in dotazione.

Art.6

Orario di lavoro

Gli Istituti applicheranno di norma il disposto previsto in materia dal C.C.N.L., ferme restando le condizioni organizzative di miglior favore attualmente in atto.

Art.7

Straordinario

L'art. 49 del C.C.N.L. viene ad essere così integrato "per i dipendenti le prestazioni di ore straordinarie sono facoltative e dovranno essere richieste al lavoratore in tempo obiettivamente utile"; le prestazioni straordinarie non potranno comunque essere considerate normale orario di lavoro e pertanto i servizi degli Istituti dovranno essere sempre rapportati all'organico. Lo straordinario che assumesse carattere di continuità dovrà essere comunicato e concordato con la R.S.U., per i casi che assumessero carattere di eccezionalità contingente, vale quanto previsto dal C.C.N.L.

Le Aziende si impegnano a mettere a disposizione della R.S.U. i documenti relativi alle prestazioni straordinarie effettuate.

Art.8

Organizzazione del lavoro

[Handwritten signatures and initials]

[Vertical handwritten notes and signatures on the right margin]

Gli Istituti, tenuto conto della peculiarità del settore, si impegnano a mantenere un organico tale da garantire la copertura dei servizi tramite turni regolari di lavoro, riposi, ferie, permessi e sostituzioni malattie.
Inoltre, nel caso di assunzione da parte degli Istituti di nuovi servizi continuativi, le Direzioni si impegnano a discutere il relativo riflesso occupazionale.

Art.9

Ferie

Gli Istituti, in materia di ferie, si atterranno scrupolosamente a quanto previsto dagli artt. 45, 46 e 47 del vigente C.C.N.L., con la sola eccezione della zona di Cervia dove la programmazione verrà discussa localmente, tenuto conto delle specifiche esigenze.

Entro il mese di Febbraio dovrà essere pubblicato il calendario ferie e comunicato al dipendente.

Art.10

Permessi

Di norma i permessi ritenuti previsti dal C.C.N.L. devono essere fruiti entro l'anno. Le parti verificheranno, entro il 31 Marzo, a richiesta delle OO.SS., nell'ambito di ogni Istituto le modalità di gestione della fruizione dei permessi suindicati.

Art.11

Permessi non retribuiti

Gli Istituti concederanno permessi non retribuiti in caso di comprovata necessità (visite mediche, ecc...) ai lavoratori che abbiano già fruito di tutte le ferie e permessi spettanti nell'anno.

In generale le aziende non potranno anticipare il godimento di ferie e permessi nell'anno precedente a quello di maturazione.

Art.12

Congedi retribuiti

Gli Istituti concederanno tre giorni di calendario di permessi aggiuntivi in caso di grave lutto familiare (coniuge, genitore, figli e fratelli).

Art.13

Disciplina del servizio

Oltre al presente contratto integrativo provinciale e al C.C.N.L., vigono aziendali tutte le norme di servizio precisate nel REGOLAMENTO INTERNO di ogni Istituto (e quelle che potranno successivamente essere stabilite), approvate dal Prefetto a norma del T.U. delle leggi di P.S.

Art.15

Missione e trasferta

Si ribadisce quanto stabilito negli artt. 56 e 57 del C.C.N.L.

Qualora l'Azienda non metta a disposizione del dipendente un suo mezzo per raggiungere la località di lavoro temporaneamente assegnata si stabilisce un rimborso chilometrico pari all' 12 % della tariffa ACI cilindrata fino a 1400 C.C. per percorrenza fino a 20.000 Km. annui, attualmente pari a £. 450. In attuazione del

disposto del 2° comma dell'art. 57 le parti stabiliscono che il diritto al rimborso spese chilometriche verrà riconosciuto qualora il lavoratore venga inviato temporaneamente in servizio oltre i confini del comune, considerato come normale località di lavoro, ed ad una distanza di almeno 10 Km. dalla sede dell'istituto, semprechè non venga con ciò favorito da un avvicinamento alla sua residenza o domicilio.

Art.16

Trasferimenti

La Direzione dell'Istituto ha facoltà di trasferire i propri dipendenti. I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

- a) il rimborso alle spese effettive di viaggio per la via più breve;
- b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
- c) il rimborso della eventuale perdita di pigione, qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso verrà corrisposto, in base a precise documentazioni, per un massimo di mesi sei.

Art.17

Retribuzioni

Le condizioni retributive di miglior favore al momento in atto in ogni Istituto rimangono in essere.

Art.18

"UNA TANTUM"

A tutti i dipendenti in forza al 28/02/97 ed assunti prima del 01/10/96, entro il 31/05/97, verrà erogata una "una tantum" di £. 100.000.

Art.19

Equipaggiamento e divisa

- u) Il rimborso spese calzature dall' 01/01/97 viene fissato in £. 235.000 per tutti gli istituti ad eccezione della Ronda Faentina il cui importo si stabilisce in £. 425.000. La Ronda Faentina corrisponderà l'importo in 4 (quattro) rate con le retribuzioni dei mesi di Marzo, Giugno, Settembre e Dicembre. Gli altri istituti forniranno ai dipendenti 2 (due) buoni per l'acquisto delle calzature estive ed invernali rispettivamente nei mesi di Aprile ed Ottobre dell'importo ciascuno di £. 117.500 - da spendere in un negozio individuato in accordo con la R.S.U.

Le calzature dovranno essere di colore rigorosamente nero, di modello sobrio, consoni all'uso della divisa.

Gli importi suddetti, annualmente, a partire dall' 01/01/98 saranno soggetti a rivalutazione sulla base dell'indice di svalutazione monetaria accertata per l'anno decorso.

- b) L'acquisto dell'arma per l'espletazione del servizio, o l'eventuale sostituzione in caso di rottura, è a carico del dipendente. A richiesta l'Azienda corrisponderà un prestito massimo di £. 300.000. - da restituirsi a rate mensili di £. 50.000. - In caso

0544217185

di risoluzione del rapporto di lavoro l'importo residuo verrà trattenuto sulle ultime competenze.

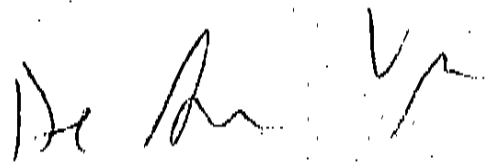
c) L'eventuale uso in servizio di zona dell'auto privata del dipendente, esplicitamente a ciò autorizzato dalla Direzione dell'Azienda, verrà rimborsato nella misura di cui all'art. 15.

Art.20

Premio di produzione

Le parti convengono sulla necessità di migliorare l'efficienza organizzativa aziendale in funzione di un maggior risultato qualitativo e produttivo. In tal senso, intendono, attraverso il coinvolgimento delle maestranze, individuare criteri e parametri in grado di ottimizzare l'organizzazione del lavoro in rapporto ai servizi da erogare. Poiché la componente lavoro riveste l'aspetto preponderante dell'attività da svolgere, il rapporto tra le giornate lavorate e numero dei dipendenti in forza può rappresentare un elemento certo di riferimento per il raggiungimento degli obiettivi prefissati. Si conviene pertanto di istituire per gli anni 97 e 98, un premio di risultato provinciale legato al raggiungimento del rapporto ottimale tra giornate lavorate e numero di dipendenti in forza nell'anno, come di seguito specificato.

Giorni lavorati complessivi anno 97
----- = 250
Numero dipendenti complessivi



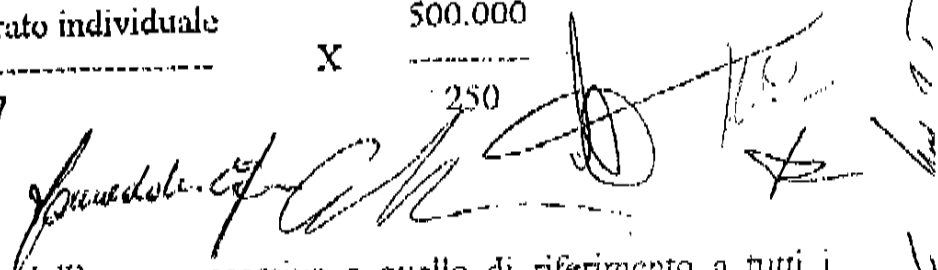
A) I giorni lavorati si ricavano dividendo il monte ore annuo complessivo lavorato per 7 (orario di lavoro giornaliero contrattuale).

B) Il numero dei dipendenti viene rapportato alle unità occupate per dodici mesi.
Es.: 3 dipendenti che per l'anno in esame sono stati occupati, complessivamente per 18 mesi = 1,5 dipendenti.

Al raggiungimento e superamento dell'obiettivo dei 250 giorni lavorati medi scatta il premio di risultato fissato in £.500.000 ridistribuito individualmente secondo la formula:

$$\frac{\text{Monte ore lavorato individuale}}{7} \times \frac{500.000}{250}$$

Il premio verrà corrisposto:



1) Entro il mese di Aprile dell'anno successivo a quello di riferimento a tutti i lavoratori che abbiano superato il periodo di prova e che abbiano avuto una prestazione lavorativa di almeno 3 mesi (78 giornate retribuite)



2) Per gli anni 97 e 98 e sarà ricontrattato per gli anni successivi nel corso del 1999.

L'importo del premio è variabile e non predeterminabile.

Pertanto gli importi erogati non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale ivi compreso il T.F.R.

Di conseguenza ad essi si applica il particolare trattamento contributivo previsto dal D.L. n° 67/1997 e nelle successive norme.

Art.21

Decorrenza durata e proroga

Il presente Contratto Provinciale Integrativo avrà decorrenza 01/11/96 e scadenza al 30/09/99 e si intenderà tacitamente rinnovato per uguale periodo se non disdetta da una delle parti, a mezzo raccomandata A.R., almeno tre mesi prima della scadenza.

Il presente contratto in caso di disdetta continuerà ad avere valore finché non sarà rinnovato.

Letto, confermato e sottoscritto.

p/ gli Istituti di Vigilanza

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

FILCAMS-CGIL

[Handwritten signature]

FISASCAT-CISL

[Handwritten signature]

UILTuCS-UIL

[Handwritten signature]

Le R.S.U.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

In data 30.05.02 tra gli Istituti di Vigilanza operanti nella Provincia di Ravenna, rappresentati dai Sigg.: Arturo Menghi Sartorio, Margherita Dolci, Grossi Stefano, e Nicola Benatti

da una parte

e le Federazioni Sindacali FII.CAMS/CGIL, FISASCAT/CISL e UILTuCS/UIL territoriali, rappresentate dai Sigg.: Davide Conti, Antonio Cinosi, Mario Croce e Claudia Lugaresi, unitamente alle RSU Aziendali:

si è stipulato

il presente contratto integrativo provinciale per i dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata operanti sulla Provincia di Ravenna.

Premessa

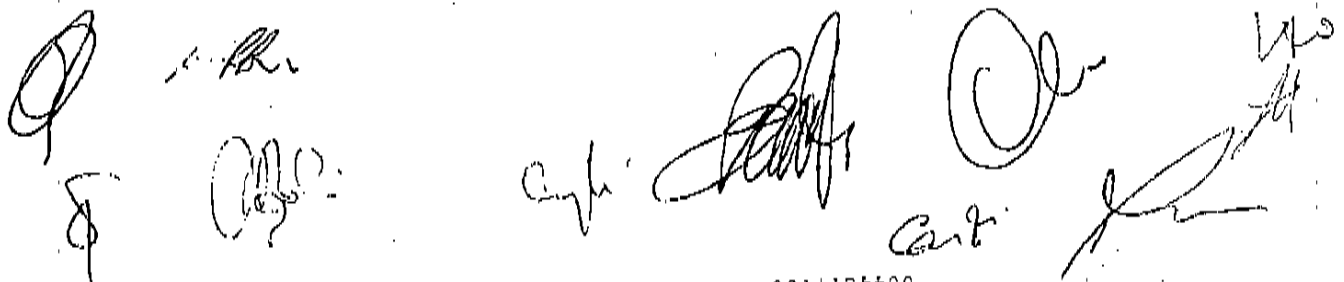
Le parti convengono sulla necessità di una equiparazione dei trattamenti economici e normativi complessivamente applicati per tutti i lavoratori operanti nella Provincia di Ravenna, nell'obiettivo di prevenire eventuali differenziazioni che di fatto potrebbero determinare una concorrenza sleale, dannosa per il settore della vigilanza, e con ripercussioni negative per i lavoratori.

Le parti auspicano che il presente accordo venga percepito da tutte le aziende operanti nella Provincia di Ravenna e si impegnano ad attivarsi in tal senso, ciascuno per la propria competenza, adottando le opportune iniziative.

Il presente contratto ed i relativi allegati costituiscono un complesso normativo inscindibile che integra e completa ogni precedente accordo integrativo provinciale, ed è considerato dalle parti stipulanti come disciplinante, in modo unitario, il rapporto di lavoro per tutti i dipendenti degli istituti di Vigilanza privata della Provincia di Ravenna.

Art. 1 - Ente Bilaterale / Formazione.

Le parti convengono di rimandare la formulazione del presente articolo successivamente alla stesura definitiva dello Statuto dell'Ente Bilaterale Nazionale ed alla sua attivazione nelle diverse articolazioni previste.



Art. 2 - Sicurezza sul lavoro.

Gli Istituti si impegnano a verificare, nell'ambito dei servizi erogati presso terzi, che tutte le tutele previste nei casi specifici dal D.Lgs 626/94 siano garantite ai lavoratori del settore della Vigilanza privata, anche attraverso le funzioni svolte dal RLSA, da eleggere in tutte le Aziende.

Le Aziende inoltre sono impegnate a garantire l'efficienza dei mezzi e attrezzature in dotazione ai dipendenti, adottando all'uopo anche specifiche procedure.

Art. 3 - Ticket mensa.

Le parti stabiliscono che sarà erogato ai lavoratori un ticket mensa, per ogni giornata di effettiva presenza, con il seguente importo: 1,60 Euro.

Resta inteso che tale Ticket mensa sostituisce ed annulla l'indennità sostitutiva di mensa di L. 600 giornaliera fissate all'art. 4 del CIP 03/05/1993.

Art. 5 - Salario variabile.

Con riferimento al punto K dell'art. 10 del CCNL siglato in data 08/01/2002 e con esplicito richiamo al protocollo 23/07/1993, le parti convengono di istituire un premio annuale lordo totalmente variabile correlato ai risultati conseguiti dalle aziende e subordinato ad indici attribuibili al personale come di seguito specificati.

Le parti convengono sulla necessità di realizzare uno strumento che si ponga l'obiettivo di fidelizzare i dipendenti incentivando la partecipazione al miglioramento dell'efficienza aziendale e collegando una parte della retribuzione alla produttività realizzata ed al periodo di permanenza in azienda.

Viene quindi istituito un salario variabile finalizzato al miglioramento delle performances aziendali, che tenga conto del recupero di produttività realizzata dai dipendenti degli Istituti.

Gli obiettivi da raggiungere saranno:

1. il miglioramento del rapporto tra il costo del personale (salari lordi + oneri contributivi e assicurativi + accantonamento T.F.R.) e il fatturato per servizi rispetto alla media del triennio precedente;
2. il contenimento del numero di eventi morbosi a non più di quattro all'anno, laddove per eventi morbosi si intendono le assenze per malattia e quelle per infortunio, con specifica esclusione degli infortuni dovuti a cause violente durante il servizio (aggressioni, colluttazioni ecc.);

QUANTIFICAZIONE DEL PREMIO GLOBALE

- a) al raggiungimento di un rapporto percentuale "costo del personale / fatturato servizi erogati" (da qui in avanti CDL/fatturato) che mantenga o migliori fino a '-5' il valore medio raggiunto nel triennio precedente, comunicato dagli Istituti alle OO.SS. entro il 31 marzo di ogni anno, verrà messo a disposizione dei lavoratori un premio globale pari allo 0,75% del fatturato;
- b) al raggiungimento di un rapporto percentuale CDL/fatturato che migliori oltre a '-5' il valore medio il premio sarà pari allo 0,90% del fatturato.
- c) al raggiungimento di un rapporto percentuale CDL/fatturato che peggiori fino a '+5' il valore medio il premio sarà pari allo 0,50% del fatturato.
- d) al raggiungimento di un rapporto percentuale CDL/fatturato che peggiori oltre a '+5' non sarà erogato alcun premio.

Il premio verrà erogato con la retribuzione relativa al mese di Aprile dell'anno successivo a quello di maturazione. Entro il mese di Marzo gli Istituti comunicheranno alle R.S.U. i dati relativi al rapporto tra costo del personale e fatturato realizzatosi nell'anno precedente e la determinazione globale del premio.

MODALITÀ DI EROGAZIONE INDIVIDUALE

- 1) avranno diritto alla ripartizione solo i dipendenti che avranno prestato almeno 650 ore di lavoro nell'anno e ancora in forza al 1° aprile dell'anno successivo a quello di maturazione.
- 2) l'importo globale del premio verrà suddiviso tra tutte le ore ordinarie e straordinarie prestate nell'anno dagli aventi diritto e l'importo così ottenuto, arrotondato al centesimo di euro, verrà ridistribuito individualmente moltiplicandolo per le ore prestate da ciascuno.
- 3) dopo aver determinato l'importo spettante ad ogni dipendente, si verificheranno i casi di malattia e si procederà a calcolare una riduzione per quei dipendenti che abbiano superato i quattro eventi morbosi (così come indicato al punto 2 degli obiettivi da raggiungere), pari al 25% per il primo oltre alla soglia prefissata e del 10% per ogni ulteriore evento.
- 4) l'importo globale delle penalizzazioni dovute agli eventi morbosi verrà ridistribuito su tutti i dipendenti di cui al punto 1 del presente articolo non penalizzati, con le modalità previste al punto 3.

Udovico

0544217153

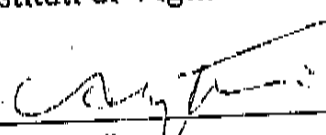
Art. 6 - Decorrenza e durata.

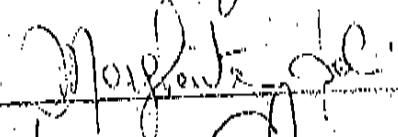
Il presente accordo decorre dal 01/04/2002 ed avrà validità fino al 31/03/2004 e si intenderà rinnovato di anno in anno qualora non sia disdettato da una delle parti, a mezzo di lettera raccomandata, almeno 3 mesi prima della sua scadenza.


Letto, approvato e sottoscritto


Ravenna, li 30/05/2002

P/ gli Istituti di Vigilanza

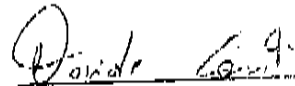




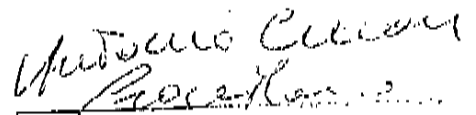




FILCAMS-CGII




FISASCAT-CISL




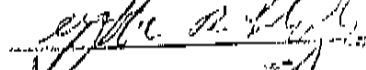
UILTUES-UIL

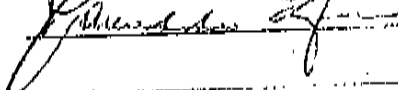


p. la R.S.U.









VERBALE DI ACCORDO

In data 17/06/2002
tra gli Istituti di Vigilanza CITIES SERVICE POLICE, I.V.R. E RONDA
FAENTINA, rappresentati da MARGHERITA Dolei - Stefano Gross - VAN OLLDQTA
E

le OO.SS. di categoria unitamente alle RSU Aziendali interessate

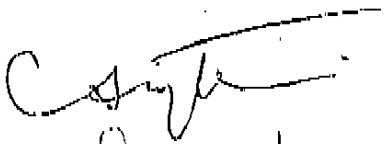
Premesso

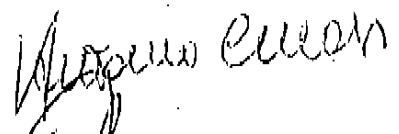
- che è stato sottoscritto l'accordo integrativo provinciale in data 30/05/2002;
- che al punto 3 il suddetto accordo prevede l'erogazione di un ticket mensa del valore di € 1,60;
- che la tipologia di attività, articolata in turni non omogenei nell'arco delle 24 ore, con orari diversificati, non consente, in relazione ai servizi effettuati, la reale possibilità di potersi avvalere dell'utilizzo di strutture in cui poter usufruire della ristorazione;
- che l'organizzazione del lavoro prevede la mobilità del personale nelle diverse attività gestite, di cui la maggioranza attuano una prestazione notturna.

Tutto ciò premesso

Le parti hanno convenuto, in luogo del ticket non utilizzabile per le finalità specifiche, di prevedere la corresponsione, a partire dal mese di Aprile 2002, di una indennità sostitutiva di mensa di pari valore giornaliero, che non rientra nella determinazione del reddito di lavoro dipendente, così come previsto dalla lettera c dell'art. 3 del Decreto Legislativo 314/97.

Letto confermato sottoscritto


Margherita Dolei
Stefano Gross


Van Ollgota