

www.guardieinformate.net  
CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE  
PER GLI ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA  
DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA

Il giorno 05/12/03 in Bologna

TRA

FEDERVIGILANZA rappresentata dal Dott. Ferrari Pierpaolo

ANIVP rappresentata da Dott. Savio Giuseppe e Avv. Giovanni Pollicelli

U.N.I.V. rappresentata dall' Avv. Luigi Gabriele

**Gli Istituti**

"La Patria"

rappresentata dall'Avv. Pollicelli Giovanni

"Coopservice"

rappresentata dal Dott. Ferrari Pierpaolo e il Dott. Sgarzi Davide

"Sicurbologna"

rappresentata dalla Sig.ra Giani Cesarina e il Dott. Savio Giuseppe

"Securitas C.P.V."

rappresentata dal Dott. Capitano Marco e il Dr. Piero Boncio

"Bsk Securmark"

rappresentata dal Sig. Mascheretti Massimiliano

**Le OO.SS.**

Filcams - CGIL di Bologna e Filcams-CGIL di Imola

Rappresentate rispettivamente dalle Sig.re Maroni Cristina, e Giuriolo Lorenza

Fisascat - CISL di Bologna e FISASCAT-CISL di Imola

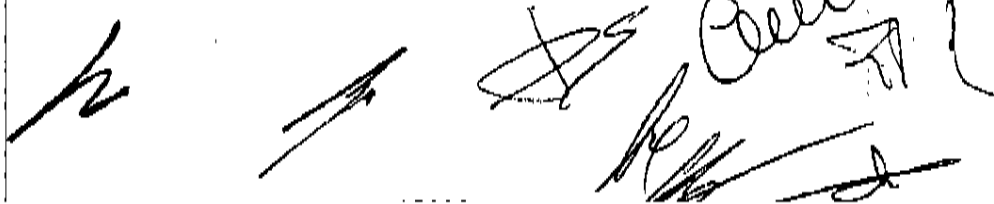
Rappresentate rispettivamente dal Sig. Viani Massimo e dalla Sig.ra Olivieri Vincenza

Uiltucs - UIL di Bologna

Rappresentata dal Sig. Cusi Rosario

**E le Rappresentanze Sindacali Aziendali degli Istituti sopra indicati.**

Si è stipulato il presente Contratto Integrativo Provinciale a valersi per gli Istituti di Vigilanza Privata della Provincia di Bologna.



**Premessa.**

Le parti firmatarie si danno atto dell'assoluta necessità di una equiparazione nei trattamenti economici e normativi per tutti i lavoratori della Vigilanza Privata operanti nella Provincia di Bologna. 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 provocherebbe conseguenze negative per il settore tutto e per l'occupazione e la sicurezza dei lavoratori.

Le parti auspicano altresì una sempre maggiore attenzione alle problematiche della sicurezza e della formazione, ed il presente accordo viene concordemente considerato come un importante passo in questa direzione.

Le parti firmatarie si danno reciprocamente atto della ormai strutturale crisi economica che attraversa il paese e che riflette i propri effetti anche sui livelli occupazionali. Pur tenendo conto della non brillante situazione, gli Istituti di Vigilanza della Provincia di Bologna e le Organizzazioni Sindacali, intendono dare un segnale forte per il miglioramento 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 nuove tecnologie che coinvolgono professionalità e competenze nuove.

**Art. 1 VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE**

Il presente Contratto Integrativo Provinciale disciplina, in maniera unitaria, il rapporto di lavoro per tutto il territorio della città e della Provincia di Bologna, tra gli Istituti di Vigilanza Privata in qualunque forma costituiti, e il relativo personale dipendente.

Per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario di miglior favore che annulla e sostituisce, esclusivamente per le materie qui trattate, le norme dei precedenti contratti integrativi provinciali, fatte salve tutte le condizioni di miglior favore previste da accordi aziendali.

**Art. 2 RELAZIONI SINDACALI**

Le parti individuano, in ambito sindacale, la sede naturale e privilegiata ove discutere e risolvere le problematiche inerenti organizzazione del lavoro, turni di servizio e nastri orari, modalità di esecuzione dei servizi, applicazione legge 626/94, interpretazione di circolari e regolamenti emessi dall'autorità di Pubblica Sicurezza, impegnandosi ad utilizzare lo strumento della trattativa sindacale per risolvere dette problematiche sia a livello provinciale che aziendale, prima di ricorrere ad iniziative di diverso tenore. Le aziende si impegnano, ogni qual volta venga richiesto da una o più OO.SS. firmatarie del presente accordo un incontro con carattere di urgenza relativo a problematiche riguardanti quanto sopra, a dare disponibilità all'effettuazione entro 10 gg dalla richiesta. Resta inteso che qualora tale incontro non fosse risolutivo della questione posta, le parti sindacali torneranno libere di mettere in atto le iniziative che ritengano più opportune.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the right side, there is a large, stylized signature. Below it, there are several smaller initials and signatures, including one that appears to be 'M' and another that looks like 'D'. The signatures are somewhat messy and overlapping.

#### A) DIRITTI DI INFORMAZIONE

Allo scopo di dare concreta attuazione a quanto previsto dall'art.3 e art.9 del vigente CCNL, gli Istituti forniranno, su richiesta delle OOSS, semestralmente alle strutture sindacali provinciali firmatarie del presente accordo, congiuntamente alle Rappresentanze Sindacali Aziendali, informazioni a livello aziendale e territoriale e, in ogni caso, forniranno tutte quelle informazioni che potrebbero avere riflessi occupazionali.

#### B) CONFRONTO

Le parti effettueranno confronti preventivi finalizzati al raggiungimento di accordi, sui seguenti temi:

- organizzazione del lavoro ed eventuali sue modifiche
- eventi che comportino conseguenze organizzative, professionali, occupazionali e più in generale sulle condizioni di lavoro

#### Art. 4 ASSEMBLEE

Fermo restando quanto previsto dal CCNL in materia, si conviene che, a fronte dell'impegno delle OO.SS. di convocare le assemblee negli orari che rechino il minor disagio possibile allo svolgimento dei servizi, le aziende si impegnano a retribuire le ore di assemblea come ordinarie anche ai lavoratori che vi partecipino fuori dall'orario di servizio: compresi i lavoratori in riposo, ferie o permesso, esclusi i lavoratori assenti per malattia infortunio o maternità, nel limite di 10 ore annue per ciascun lavoratore.

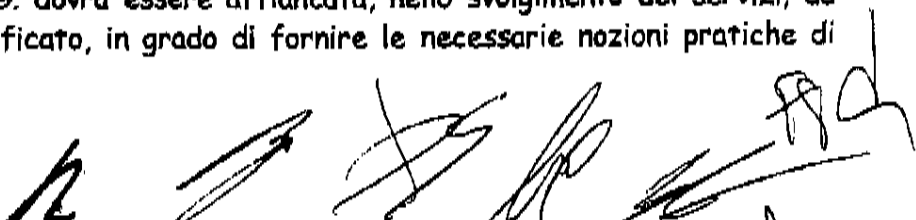
#### Art. 5 FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Le parti sottolineano la necessità di demandare ogni aspetto relativo a formazione ed aggiornamento del personale ad accordi a livello nazionale o locale tra imprenditori e O.O.S.S.. In attesa dell'attuazione degli Enti Bilaterali e dei relativi programmi formativi, le parti, anche tenuto conto della necessità di dare omogeneità in Provincia agli attuali iter di aggiornamento professionale posti in essere dagli Istituti (in adempimento a quanto previsto dall'art. 3 del regolamento di servizio emesso dalla Questura di Bologna), individuano il seguente programma di aggiornamento del personale.

Il personale con anzianità di servizio superiore a mesi 24 dovrà svolgere, annualmente, un corso di aggiornamento e riqualificazione della durata di ore 14, finalizzato all'approfondimento ed all'aggiornamento delle conoscenze in materia di esecuzione di nuovi servizi, utilizzo di supporti informatici, sicurezza sul lavoro ed applicazione legge 626/94, prescrizioni della Questura in materia di vigilanza, etc.

Le parti anche alla luce delle prescrizioni del Questore in materia emesse in data 23.09.03, s'impegnano a riportare quanto previsto nel presente articolo alle competenti Autorità di P.S. ritenendolo rispondente alle esigenze di settore.

L'attuazione del programma di aggiornamento prevede lo svolgimento di una parte teorica con lezioni in aula e supporto di materiale didattico ed una parte di aggiornamento pratico nello svolgimento della quale, la G.P.G. dovrà essere affiancata, nello svolgimento dei servizi, da personale particolarmente qualificato, in grado di fornire le necessarie nozioni pratiche di aggiornamento.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'H' on the left and several cursive signatures on the right.

Le ore di aggiornamento verranno interamente retribuite dagli Istituti, con le medesime modalità previste per le ore di lavoro.

Le ore necessarie all'effettuazione delle esercitazioni di tiro obbligatorie verranno considerate parte del monte ore dell'aggiornamento pratico, e retribuite dalle aziende, con le medesime modalità previste per le ore di lavoro, nel limite di 3 ore l'anno.

#### Art. 6 DISPOSIZIONI E DOTAZIONI DI SERVIZIO

Per ogni servizio che esplicano, le Guardie Particolari Giurate ricevono dall'Istituto di Vigilanza le relative disposizioni scritte inerenti compiti e modalità di esecuzione dei servizi da espletare.

L'Istituto si assicura che i propri dipendenti siano perfettamente a conoscenza delle norme che regolano il servizio.

Gli Istituti inoltre provvedono affinché le guardie giurate abbiano la disponibilità delle dotazioni previste dalle prescrizioni questurili, e che queste siano in condizioni d'uso ottimali.

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 dalle RLS, da eleggere in tutte le aziende.

#### Art 7 TUTELA DELLA SALUTE ED INTEGRITA' FISICA

Fatte salve comprovate esigenze aziendali in ordine alla organizzazione dei servizi, gli Istituti provvederanno, di norma, a far effettuare al lavoratore una pausa di almeno 10 ore tra la fine di un turno e l'inizio del turno successivo, al fine di garantire il recupero delle energie psicofisiche dello stesso.

Le parti firmatarie convengono inoltre che il turno lavorativo immediatamente successivo alla giornata di riposo settimanale dei lavoratori (costituito dalle 24 ore previste dalle normative vigenti) verrà assegnato, fatte salve comprovate esigenze aziendali in ordine alla organizzazione dei servizi, non immediatamente dopo il termine della ventiquattresima ora.

Compatibilmente con le necessità aziendali in ordine all'organizzazione dei servizi e salvo compatibilità con lo stato di salute dei lavoratori, al personale verrà consentita la possibilità di accedere ad un' equa distribuzione dei turni di lavoro in orario notturno e diurno.

#### Art. 8 PROFESSIONALITA' ED INQUADRAMENTO

Le aziende s'impegnano a proseguire il confronto in sede aziendale, al fine di valorizzare la professionalità dei dipendenti e quindi un corretto riconoscimento della stessa nell'inquadramento.

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL in materia di classificazione ed inquadramento, saranno ricercate, in appositi incontri annuali in sede aziendale, possibili soluzioni che valorizzino la professionalità acquisita.



#### Art. 9 DIVISA ED EQUIPAGGIAMENTO

Le aziende si Impegnano a predisporre o aggiornare le tabelle aziendali di fornitura dei capi di vestiario, concordandone quantitativi, qualità e durata con le OO.SS., entro 12 mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

Le parti concordano, nel rigoroso rispetto delle normative di legge in vigore, che all'atto dell'assunzione ad ogni guardia giurata, superato il periodo di prova, venga assegnato il vestiario come da allegato di ogni singolo Istituto.

Per ragioni di comprovata necessità, in relazione all'effettiva usura, la sostituzione dei capi di vestiario dovrà essere effettuata dall'azienda senza tenere conto dei limiti concordati.

Ad ogni lavoratore che sia tenuto ad utilizzarlo durante il servizio sarà consegnata una fodera personale per il giubbotto antiproiettile.

#### Art. 10 RIMBORSI SPESE LICENZA E PORTO D'ARMI

Qualora non incompatibile con le vigenti norme fiscali, sarà concesso ai lavoratori in occasione del rinnovo dei Titoli di Polizia l'anticipo delle spese, con conguaglio all'atto della presentazione degli stessi.

#### Art 11 RIMBORSO SPESE CHILOMETRICHE

Il rimborso spese viaggio per l'utilizzo per ragioni di servizio del proprio mezzo è fissato sulla base del costo chilometrico previsto dalle tariffe ACI per il modello FIAT STILO JTD Activ, scaglione di percorrenza annua di 15.000 km, in vigore alla data di sottoscrizione del presente contratto e sottoposta ad aggiornamento annuale.

Per eventuali missioni o trasferte e relativi rimborsi spese si farà riferimento agli art.79 e art.80 dell'attuale CCNL.\*

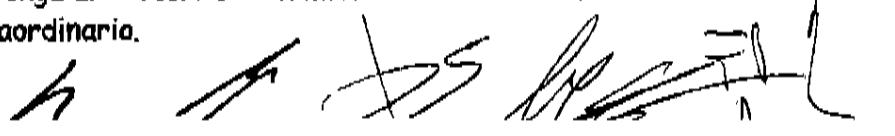
\*Chiarimento a verbale: Restano in vigore gli accordi in essere di miglior favore a livello aziendale

#### Art. 12 ASSISTENZA LEGALE E TESTIMONIANZE

Gli Istituti si accolleranno le spese di assistenza legale della Guardia Particolare Giurata sottoposta a procedimento penale per fatti da questo compiuti in esecuzione di disposizioni di servizio. Restano esclusi i casi in cui si determini un conflitto d'interesse fra le parti tale da rendere oggettivamente incompatibile la tutela di cui al presente articolo.\*

In caso di testimonianza, effettuata durante il normale orario di lavoro, per fatti relativi al servizio, la Guardia Particolare Giurata sarà retribuita dagli Istituti con la normale retribuzione per il tempo effettivamente impiegato ed effettivamente documentato.

Nel caso in cui la testimonianza avvenga al di fuori del normale orario di lavoro, sarà retribuita con le relative maggiorazioni di straordinario.



**Chiarimento a verbale:** Restano in vigore gli accordi in essere di miglior favore a livello aziendale

#### **Art 13 ANTICIPO PER ACQUISTO ARMA**

Gli Istituti forniranno su richiesta dei dipendenti che abbiano superato il periodo di prova un importo di €. 350,00 quale anticipo sul T.F.R. per l'acquisto dell'arma.

Verranno inoltre stipulate dai singoli istituti convenzioni con le armerie presenti su piazza per consentire l'acquisto ed il ritiro dell'arma utilizzata per servizio dalla G.P.G. a condizioni di miglior favore rispetto a quelle di trattativa individuale.

Le aziende si impegnano inoltre, in caso di furto dell'arma o suo irrimediabile deterioramento avvenuto durante il servizio, a rimborsare al lavoratore il danno subito.

#### **Art 14 BUONO PASTO**

Fermo restando quanto previsto dal precedente Contratto Integrativo Provinciale del Settembre 1998 in materia di erogazione dei buoni pasto, ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà riconosciuto un incremento del valore del buono pasto (ticket mensa) pari a :

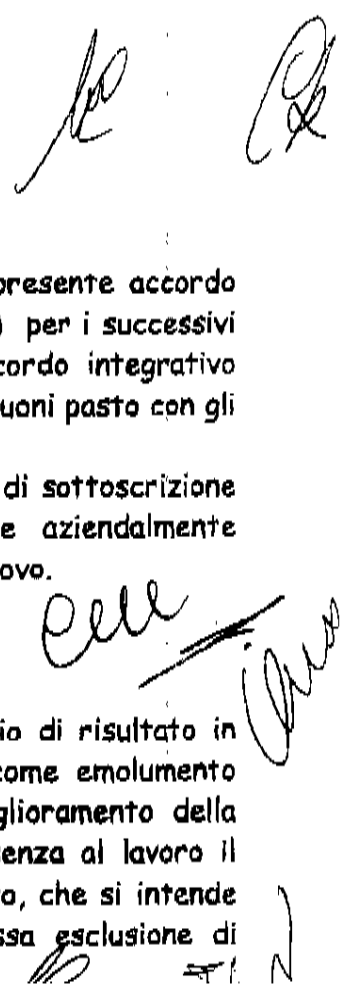
- 0.50 Euro da luglio 2003;
- 0.25 Euro da gennaio 2004;
- 0.25 Euro da gennaio 2005,
- 0.25 Euro da gennaio 2006.

Per il personale assunto successivamente alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà riconosciuto, dalla data dell'erogazione (termine del periodo di prova) per i successivi 12 mesi di servizio prestato, il buono pasto previsto dal previgente accordo integrativo provinciale pari a 2,58 Euro. Trascorso tale periodo verranno riconosciuti i buoni pasto con gli adeguamenti di cui sopra nel frattempo maturati.

Resta comunque inteso che per tutti i lavoratori in forza o meno alla data di sottoscrizione del presente accordo restano in essere tutte le condizioni di miglior favore aziendali preesistenti, che vanno intese assorbite fino a concorrenza dal presente rinnovo.

#### **Art 15 PREMIO DI RISULTATO o SALARIO VARIABILE**

Le parti convengono di istituire per gli anni dal 2003 al 2007 un premio di risultato in sostituzione di quello previsto dal precedente CIP che va qualificato come emolumento strettamente finalizzato e collegato agli obiettivi di rendimento e miglioramento della produzione e della gestione aziendali. A tal fine si individua nella presenza al lavoro il parametro fondamentale ai fini della determinazione del premio di risultato, che si intende comprensivo ed omnicomprensivo di ogni propria incidenza, con espressa esclusione di



incidenze sul Trattamento di fine rapporto, ai sensi dell'art. 2120 Cod. Civ. e di ogni altro istituto contrattuale.

Tale premio risulterà formato da due componenti:

- a) un premio di periodo
- b) un premio annuale.

Ai fini della determinazione del premio di produzione nelle due componenti a) e b) verranno considerate assenze esclusivamente:

- 1) assenze ingiustificate
- 2) assenze per malattia o infortunio comprovate da regolare certificazione medica
- 3) restano espressamente escluse dal computo di cui al punto 2:
  - le assenze per infortunio, per il periodo durante il quale il lavoratore è stato sottoposto a ricovero ospedaliero comprovato da regolare certificazione, oltrechè le assenze per infortunio che, indipendentemente dal ricovero ospedaliero, abbiano comportato fratture, ingessature o interventi chirurgici comprovati da regolare certificazione;
  - le assenze per malattia per il periodo durante il quale il lavoratore è stato sottoposto a ricovero ospedaliero comprovato da regolare certificazione, oltrechè le assenze per malattia che, indipendentemente dal ricovero ospedaliero, abbiano comportato fratture, ingessature o interventi chirurgici comprovati da regolare certificazione, ma nel limite massimo di trenta giorni.

#### a) TABELLA PREMI DI PERIODO

Il premio di periodo a), di cui a Tabella verrà corrisposto ai lavoratori i forza al momento della erogazione che nella fascia temporale di riferimento, non abbiano effettuato alcuna assenza.

Tabella	
1 Luglio - 30 Settembre.....	Euro 93 (erogato con retribuzione mese di Ottobre)
1 Ottobre - 30 Novembre.....	Euro 42 (erogato con retribuzione mese di Dicembre)
1 Dicembre - 31 Gennaio.....	Euro 83 (erogato con retribuzione mese di Febbraio)
1 Febbraio - 30 Aprile.....	Euro 42 (erogato con retribuzione mese di Maggio)
1 Maggio - 30 Giugno.....	Euro 40 (erogato con retribuzione mese di Luglio)
Totale annuo .....	Euro 300

#### b) TABELLA PREMI ANNUALI

anno 2003/2004.....	Euro 78 (erogato con retribuzione mese di luglio)	
anno 2004/2005.....	Euro 104 "	"
anno 2005/2006.....	Euro 155 "	"
anno 2006/2007.....	Euro 207 "	"

Il premio di cui al punto b) di cui a tabella verrà erogato al 100% a tutti i lavoratori che, nel periodo di riferimento ( mesi 12 intesi dal 1° luglio al 30 giugno), siano rimasti assenti (per la definizione delle assenze vedi sopra) per un numero di giornate da 0 a 3.

*[Handwritten signatures and initials]*

nel caso le assenze risultassero di 4-5 giorni il premio annuo verrà erogato nella misura del 0%. Nel caso in cui le assenze annue risultassero 6 o oltre, non verrà erogato il premio di cui al punto b, fermo restando invece l'eventuale diritto, sussistendone i requisiti, ai premi di cui al punto a).

Si chiarisce che il premio annuo è da considerarsi aggiuntivo rispetto a quelli di periodo già conosciuti.

Per i lavoratori in forza al momento della erogazione che siano rimasti in servizio rispetto al periodo di riferimento, di cui sopra per più di 6 mesi, il premio annuo verrà erogato in frazioni di dodicesimi per mese lavorato.

In caso di lavoratore assunto con contratto Part Time, l'ammontare del premio di produzione sarà calcolato in proporzione al monte ore lavorato.

#### Art. 16 DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo avrà decorrenza dal 18 ottobre 2003 per la parte normativa, e dal 31 luglio 03 -

1 gennaio 04 per UNIV, per la parte economica (art. 14 e 15) e scadrà il <sup>30-11-04</sup> ~~31 luglio 2007~~.

Il presente accordo è composto di pagine otto ed un allegato.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno in assenza di disdetta a mezzo di raccomandata da riceversi dall'altra parte almeno tre mesi prima della scadenza e/o suo rinnovo.

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

Le parti si impegnano inoltre ad incontrarsi entro 1 anno dalla firma del presente accordo per la stesura di un testo unico degli accordi previgenti.

Il presente Contratto Integrativo Provinciale sarà depositato presso la competente Direzione Provinciale del Lavoro a cura del Sig. Viani Massimo.

Letto, confermato e sottoscritto.

P/ Le ASSOCIAZIONI

Federvigilanza

Anivp

Univ

P/gli Istituti di Vigilanza.

FILCAMS-CGIL

FISASCAT-CISL

UILTUCS-UIL