

**FILCAMS-CGIL FISASCAT-CISL UILTUCS-UIL UGL Sicurezza Civile**

**ASSVIGILANZA UNIV**

**CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO  
DELLE GUARDIE PARTICOLARI GIURATE  
DIPENDENTI DA ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA  
DELLA CITTÀ DI COMO E PROVINCIA**

**Siglato il 3 luglio 2003 in Como**

**Decorrenza 1 luglio 2003 – 30 giugno 2007**



**CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO DA  
VALERE PER TUTTE LE GUARDIE PARTICOLARI GIURATE DIPENDENTI  
DI TUTTI GLI ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA DELLA CITTÀ DI COMO  
E PROVINCIA**

Addì, 3 luglio 2003

Tra

- L'ASSVIGILANZA, che rappresenta l'istituto di vigilanza Vedetta 2 Srl, La Vedetta Lombarda Srl, rappresentate dall'Avv. Giuseppe Monti
- L'UNIV, che rappresenta l'istituto di Vigilanza Sicuritalia Ilvi & Argus S.p.a. e l'Istituto di Vigilanza C.F.D. Elettronica Srl, rappresentate dal Dr. Graziano Poletti, assistito dal Dr. Paolo Luraschi
- l'Istituto di Vigilanza Metropol Srl, rappresentata dall'Avv. Giuseppe Monti

E

- la FILCAMS-CGIL di Como, rappresentata dai sig.ri Riccardo Pontiggia, Giovanni Fagone
  - la FISASCAT-CISL di Como, rappresentata dai sig.ri Paolo Perazzoli, Antonio Mastroberti
  - la UILTUCS-UIL di Como, rappresentata da Max Djosou, Rosario Gucciardo
  - la UGL Sicurezza Civile, rappresentata da Enrico Doddi, Graziano Forlì, Enrico Torboli
- con la partecipazione del Coordinamento Provinciale dei Delegati Sindacali del settore della Vigilanza Privata, nelle persone dei Sigg.ri Elio D'Angelo, Antonio Prisco, Giovanni Costantini, Rosario Minichini, Giorgio Cassone, Giovanni Antonio Liscio, Raffaele Bondi, Gino Bernardinis, Carmine Manna, Giovanni Bartolomeo, Eddy Corbetta, Stefano Vigano, Gaetano Dario Mazzola, Giuseppe Russo, Luigi Manna, Roberto Torricelli.

## **Visti**

il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro vigente con particolare riferimento all'art.10 il Contratto Integrativo Provinciale del 6 aprile 1998, il verbale di intesa 7 gennaio 2002 (all. 1) e la dichiarazione 24 giugno 2002, la piattaforma rivendicativa presentata dalle OO.SS come sopra costituite

## **rilevato**

- che le parti come sopra individuate dichiarano di voler applicare all'art.10 del C.C.N.L. vigente che consente di procedere alla stipula del presente Contratto Integrativo Provinciale;

- che le parti, come sopra individuate, per la dovuta coerenza alle problematiche inerenti il momento congiunturale sul piano socio economico, nel rigoroso rispetto del sistema contrattuale e di relazioni sindacali di seguito pattuito, dichiarano di aver completato il confronto che, per l'intera durata del presente accordo, dovrà svilupparsi unicamente con riferimento alle materie qui contenute e/o quelle previste dal C.C.N.L..

**Quanto sopra rilevato, si è stipulato il presente Contratto Integrativo Provinciale.**

## **Premessa**

Le parti, nel definire il presente accordo, hanno inteso perseguire una maggiore qualificazione delle relazioni sindacali ai vari livelli.

Le parti esprimono forte preoccupazione circa la situazione occupazionale e le prospettive del settore.

Da quanto sopra deriva l'esigenza di porre particolare attenzione da parte dei singoli firmatari sui problemi concernenti il mantenimento e lo sviluppo della occupazione.

L'attenzione di cui sopra deve attuarsi mediante un confronto tra le parti atto a far fronte alle esigenze di una domanda di servizio sempre più qualificata e ad una offerta che deve presentare caratteristiche di flessibilità.

Le parti, inoltre, ribadiscono il proprio impegno a promuovere, per quanto di competenza, iniziative idonee a garantire una ulteriore crescita dei livelli qualitativi dei servizi prestati dagli Istituti di Vigilanza nell'ambito di una equilibrata prospettiva di sviluppo che salvaguardi ed incrementi i livelli occupazionali e professionali esistenti nonché le esigenze di sicurezza delle Guardie Particolari Giurate addette ai servizi.

## **VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE**

### **Art.1**

Il presente Contratto Integrativo Provinciale disciplina, in maniera unitaria, il rapporto di lavoro per tutto il territorio della città di Como e Provincia in tutte le aziende in qualunque forma costituite che svolgano attività di vigilanza, sorveglianza e custodia per conto terzi a norma degli artt.134 e seguenti del Testo Unico delle Leggi di Pubblica Sicurezza ed il relativo personale dipendente.

### **Art.2**

Il presente Contratto Integrativo Provinciale, per tutto il periodo della sua validità, deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile che annulla e sostituisce, per le materie qui trattate, ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti “contratti integrativi, accordi speciali, usi e consuetudini anche locali.

## **DIRITTI DI INFORMAZIONE – RELAZIONI SINDACALI TERRITORIALI**

Le parti concordano di definire un sistema di relazioni sindacali da applicarsi a livello territoriale ed aziendale, così da esprimere quanto previsto dal vigente CCNL.

### **Art.3**

A livello territoriale, le Associazioni Imprenditoriali, di norma ogni anno, forniranno alle OO.SS. nell’ambito della Commissione / Ente di cui all’art.4 elementi conoscitivi complessivi per il settore degli istituti di vigilanza, al fine di valutare l’andamento settoriale ed occupazionale e di individuare eventuali problemi emergenti ed i possibili interventi circa:

1. l’andamento delle attività produttive ed occupazionali;
2. i dati più significativi e le tendenze del mercato del lavoro locale, in relazione alle necessità formative;
3. condizioni ambientali di lavoro e applicazione 626/94;
4. problematiche della formazione professionale per fornire ai lavoratori conoscenze funzionali rispetto ai mutamenti tecnologici ed organizzativi e per consentire alle Aziende di impegnare al meglio le risorse umane in modo adeguato alle nuove esigenze;
5. l’andamento dei dati relativi al premio di risultato di cui all’art.18 del presente CIP.

Su tali problemi seguirà esame congiunto.

Le analisi e le proposte saranno sottoposte, anche attraverso gli enti bilaterali, agli enti pubblici competenti, affinché ne tengano conto nella loro programmazione.

## **RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO AZIENDALE**

Le Aziende, di norma entro metà febbraio di ogni anno, forniranno alle RSU/RSA informazioni circa:

1. l’andamento e le prospettive aziendali e relativi risvolti occupazionali;

2. programmi di investimento;
3. modifiche organizzative del lavoro e/o tecnologiche che abbiano conseguenze sulla situazione occupazionale e/o le eventuali iniziative formative e di riqualificazione professionale, anche attraverso l'utilizzo di fondi pubblici e/o europei;
4. informative sull'applicazione D.lgs n.626/94 e successive modifiche;
5. sistemi di orario di lavoro ed organizzazione ad essi connessa;
6. andamento dei dati relativi al premio di risultato di cui al presente CIP (entro metà marzo) in modo articolato.

Su tali tematiche, anche a richiesta di una delle parti RSU/RSA, seguirà un esame congiunto a carattere semestrale con l'azienda.

Ulteriori incontri potranno essere effettuati a richiesta delle parti, qualora si determini la necessità.

## **ENTE BILATERALE/Organismo paritetico territoriale**

### **Art.4**

Le parti, nel definire il presente accordo, hanno inteso perseguire una maggiore qualificazione delle relazioni sindacali sia a livello territoriale che aziendale, nel rispetto delle reciproche autonomie e responsabilità.

Le parti, dunque, ribadiscono il proprio impegno a promuovere, per quanto di propria competenza, iniziative idonee a garantire un'ulteriore crescita dei livelli qualitativi dei servizi prestati dalle aziende nell'ambito di una equilibrata prospettiva di sviluppo che salvaguardi ed incrementi i livelli occupazionali e professionali esistenti nonché le esigenze di sicurezza delle Guardie Particolari Giurate addette ai servizi.

Le parti sociali, fermo quanto stabilito dal CCNL, si propongono di costituire un Organismo Paritetico Territoriale che predisponga:

- proposte di programmi e moduli formativi che tengano conto di quanto realizzato a livello nazionale;
- individui eventuali fabbisogni formativi specifici del territorio, ivi comprese le esercitazioni al tiro.

Il suddetto Organismo Paritetico Territoriale sarà composto da 4 componenti effettivi e 4 supplenti per ciascuna delle parti firmatarie del presente CIP.

L'O.P.T., avrà anche lo scopo di esaminare le questioni relative a:

- a) vigilanza circa la corretta applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di settore ed il presente Contratto Integrativo Provinciale;
- b) analisi dei rischi e redazione di eventuali condizioni minime di sicurezza, anche alla luce di quanto predisposto dalla Legge 626/94;
- c) analisi della domanda e dell'offerta settoriale e relative osservazioni;
- d) verifica dei tempi e delle procedure di rilascio delle autorizzazioni abilitanti all'attività o alle mansioni di Guardia Particolare Giurata;

- e) rapporti istituzionali, con particolare riferimento alle problematiche del settore e alle modalità di esecuzione dei servizi nonché degli standard qualitativi;
- f) attività di studio e di proposta in merito alle disposizioni emanate dalle autorità;
- g) predisposizione di una Commissione Provinciale di Conciliazione di settore, all'interno dell'Organismo Paritetico.

L'O.P.T. si riunisce di norma entro 30 giorni a richiesta di una delle parti in sede da concordarsi di volta in volta.

La suddetta Commissione Provinciale di Conciliazione terrà i propri incontri, di norma entro 20 giorni a richiesta di una delle parti in sede da concordarsi di volta in volta.

L'O.P.T. assorbirà le funzioni e le competenze di ogni e qualsiasi altra commissione esistente a livello provinciale.

Qualora, in applicazione delle normative contrattuali nazionali, dovesse essere costituito un ente Bilaterale decentrato, le parti si incontreranno per recepire nel presente sistema di relazioni eventuali aspetti ad esso connessi.

## **ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

### **Art.5**

Nel periodo decorrente dal 15 settembre 2003 fino al 30 novembre 2003, fatte salve le esigenze di servizio, le Aziende indicheranno ai dipendenti un programma di servizio periodico, a secondo del sistema di orario in essere (ad esempio: ottomana, settimana, sestina) concernente le fasce orarie di lavoro; eventuali variazioni saranno comunicate agli interessati con sufficiente anticipo.

Tale procedura avrà carattere puramente sperimentale e, alla fine del periodo, le parti si incontreranno a livello aziendale per verificare la valenza di tale esperimento e concordare l'eventuale prosecuzione e le sue modalità:

#### **a) Rotazione tra servizi**

Le Direzioni Aziendali, compatibilmente alle esigenze di espletamento dei servizi, si dichiarano disponibili all'effettuazione di una rotazione di norma bimestrale del personale tra i vari tipi di servizi sia diurni che notturni in modo da poter garantire equità nei carichi di lavoro tra le Guardie Particolari Giurate.

Il passaggio tra i servizi notturni e diurni e viceversa dovrà avvenire in coincidenza con i giorni di riposo.

I lavoratori, che oggi non effettuano la rotazione, potranno farne esplicita richiesta scritta e motivata, la quale verrà esaminata a livello aziendale nello spirito di quanto sopra esposto.

A livello aziendale, trimestralmente, le parti si incontreranno per verificare le richieste di rotazione, motivate pervenute dai dipendenti in forma scritta per verificare:

- l'avvenuto accoglimento o meno delle stesse;
- le modalità pratiche con le quali la rotazione sarà eventualmente effettuata.

## **b) Ristrutturazioni zone di pattugliamento**

Le Direzioni Aziendali dichiarano la propria disponibilità a realizzare un ulteriore miglioramento nell'organizzazione dei servizi di pattugliamento.

A tal fine gli istituti si impegnano ad organizzare e strutturare tecnicamente i servizi, tenendo conto delle esigenze dell'utenza, dei tempi di esecuzione, dell'intensità locale di rischio così da salvaguardare l'integrità fisica dei dipendenti, delle mutate situazioni di mercato e del sempre maggior impiego di tecnologie.

In tal senso verranno fatti incontri a livello aziendale tra Direzione e RSU/RSA.

## **c) Servizi antirapina, di zona stradale e di scorta armata**

Le aziende devono fornire e i lavoratori devono utilizzare le dotazioni previste dal Regolamento della Questura e dalle leggi vigenti.

## **d) Arma**

Le Direzioni Aziendali intensificheranno l'addestramento alla conoscenza dell'arma ed al tiro, ciò per consentire la massima sicurezza e garanzia del lavoratore in servizio.

Tali iniziative verranno contrattate a livello aziendale tra Direzione ed RSU/RSA.

In tal senso si concorda che i lavoratori si eserciteranno all'uso dell'arma presso un tiro a segno indicato e convenzionato dall'istituto.

Gli Istituti si impegnano a prendere contatti con i responsabili della struttura "tiro a segno" onde favorire la massima funzionalità e garantire che gli orari di addestramento siano compatibili con le esigenze dei lavoratori, in rapporto al servizio da svolgere.

L'azienda corrisponderà forfetariamente ed onnicomprensivamente un importo pari a ore 1 (una) della normale retribuzione per ogni esercitazione e ore 1 (una) per la sessione di rinnovo e comunque solo per le volte espressamente previste dalla normativa in vigore.

Per le suddette esercitazioni saranno messi a disposizione dalle aziende ed a loro carico un numero di colpi calibro mm 9X21 dell'arma da fuoco come da normativa vigente in ambito provinciale per ogni Guardia Particolare Giurata; tali colpi saranno pagati per le esercitazioni previste dal regolamento del Questore, cui si aggiungono i colpi per il rinnovo.

Le aziende provvederanno a pagare il costo di accesso al tiro a segno convenzionato.

Qualora, in casi eccezionali, la GPG si rechi presso un poligono non convenzionato gli verrà riconosciuto un rimborso pari nel massimo a quanto previsto nelle convenzioni aziendali.

## **GARANZIE OCCUPAZIONALI**

### **Art.6**

1) L'Istituto uscente, con la massima tempestività e comunque prima dell'evento, darà formale notizia di cessazione di appalti che potrebbero compromettere il mantenimento dei livelli occupazionali e l'organizzazione del lavoro alle OO.SS.

competenti per territorio e firmatarie del presente Contratto Integrativo Provinciale fornendo, contestualmente, tutte le informazioni utili in relazione ai turni, ai nastri orari ed agli organici.

L'istituto subentrante, anch'esso con la massima tempestività possibile e comunque prima del verificarsi dell'evento, darà a sua volta formale comunicazione alle OO.SS. competenti per territorio e firmatarie del presente Contratto Integrativo Provinciale in merito all'organizzazione del nuovo servizio.

2) Ove, una delle parti (OO.SS., Istituto uscente, Istituto subentrante) ne ravvisasse la necessità saranno effettuati con le OO.SS. incontri di verifica preventivi all'evento considerato, circa le condizioni inerenti all'organizzazione del lavoro ed al mantenimento dei livelli occupazionali.

3) Ove, per comprovate ed oggettive difficoltà non fosse possibile effettuare tali incontri preventivamente, gli stessi saranno comunque effettuati al più presto possibile.

L'effettuazione di tali incontri non dovrà in ogni caso compromettere la prioritaria esigenza di garantire le condizioni necessarie per l'inizio del nuovo servizio.

4) Nel corso di tali incontri verranno verificati l'eventuale necessità di mobilità territoriale e professionale emergenti, allo scopo di, definire congiuntamente adeguate soluzioni onde garantire i livelli occupazionali secondo criteri da concordare tra le parti.

5) Qualora nel corso dell'incontro le parti concordino sulla necessità di trasferimento di personale da un Istituto all'altro, in conseguenza di quanto sopra, ai lavoratori trasferiti verrà assicurato il mantenimento del proprio livello professionale.

## **“ORARIO E TURNI DI LAVORO – RIPOSI E PERMESSI PER IL PERSONALE DEL RUOLO TECNICO-OPERATIVO”.**

### **ART.7**

a) Le parti concordano, in materia di orario di lavoro, conformemente a quanto previsto dal CCNL vigente di attuare il sistema 6+1+1 ovvero il sistema 5+1. A fronte dell'eventuale esigenza aziendale di cambiare il regime orario vigente, le parti si incontreranno per confrontarsi in ordine alle modalità attuative per transitare da un sistema di orario all'altro. E' inoltre fatta salva previo accordo con la RSU/RSA la possibilità di ricorrere a differenti sistemi di orario.

b) Ove in applicazione del sistema di distribuzione dell'orario di lavoro, di cui al precedente comma, non si pervenga al completo esaurimento dell'intero orario giornaliero fissato per il sistema 6+1+1+, in 7 (sette) ore e 15 (quindici) minuti di lavoro e, per il sistema 5+1, in sette ore di lavoro giornaliera, si darà luogo al recupero delle quote orarie giornaliera non lavorate nel limite di 1 ora giornaliera.

Il lavoratore dovrà recuperare la differenza in altri giorni non oltre il mese successivo.

c) Il recupero non potrà avvenire nei giorni di riposo e, pertanto nella giornata interessata al recupero non dovrà essere corrisposto alcun compenso e/o maggiorazione per la parte di orario effettuato a titolo di compensazione così come la prestazione lavorativa ridotta non darà luogo alla riduzione della retribuzione.

d) Qualora, per esigenze di servizio, il lavoratore presti la sua opera nei giorni di permesso, al lavoratore stesso, oltre alla normale retribuzione mensile di cui all'art.92 del vigente CCNL, verrà corrisposta la quota giornaliera di tale retribuzione con la maggiorazione prevista dall'art.12 correlata alle ore prestate.

Le indennità speciali di cui all'art.64 del CCNL vigente sono dovute solo in presenza di prestazione lavorativa di durata non inferiore al 50% del normale orario giornaliero di lavoro qui previsto.

e) Nel caso eccezionale in cui il lavoratore presti la sua opera per più di sei giorni consecutivi e non avvenga di fatto il recupero, oltre alla normale retribuzione mensile di cui all'art.92 del vigente CCNL, egli avrà diritto alla quota giornaliera di tale normale retribuzione rapportata alle ore effettivamente prestate maggiorate della percentuale dal successivo art.12 e a titolo di risarcimento danni, ad una ulteriore maggiorazione del 50% di una quota giornaliera della normale retribuzione mensile di cui all'art.92 del vigente CCNL.

Le parti dichiarano che nella determinazione del risarcimento del danno si è tenuto conto della condizione di miglior favore riferita alla percentuale di maggiorazione per lavoro festivo.

Le indennità speciali di cui all'art.64 del CCNL vigente sono dovute, solo in presenza di prestazione lavorativa di durata non inferiore al 50% del normale orario giornaliero di lavoro qui previsto.

Qualora il riposo di legge venga spostato e recuperato nel mese successivo, al lavoratore spetterà unicamente la maggiorazione del 25% trattandosi di attività discontinua.

f) Il presente articolo annulla e sostituisce eventuali accordi aziendali precedentemente stipulati e/o applicati.

g) Le parti si danno atto che il complesso che precede così come la successiva determinazione del periodo di ferie è inscindibile in quanto finalizzato all'applicazione del sistema 6+1+1+ (ogni sei giorni di lavoro un giorno di riposo ed un giorno di permesso) qui previsto.

h) Le parti si danno reciproco atto che gli assunti in Contratto di Formazione Lavoro si applicano le norme relative all'orario di lavoro, così come stabilite nel presente articolo anche in materia di lavoro straordinario.

i) Le parti concordano di creare un conto di banca ore provinciale di complessive ore 120 per anno da utilizzare per un massimo di 1 ora per ogni giornata di lavoro. Per dette ore verrà riconosciuta la maggiorazione prevista per la banca ore di cui al CCNL.

## **FERIE**

### **Art.8**

a) In conseguenza dell'applicazione del sistema 6+1+1 il personale del ruolo tecnico-operativo hanno diritto, per ogni anno di servizio prestato, ad un periodo di ferie pari a 24 giorni di lavoro.

b) All'inizio di ogni anno, entro il mese di febbraio le Direzioni Aziendali convocheranno le RSU/RSA per convenire il programma ferie per tutti i lavoratori dipendenti che deve prevedere, di norma, il godimento delle ferie mediante

scorrimento per gli anni successivi e nei periodi definiti a livello aziendale, tenuto conto della particolare caratteristica del servizio prestato.

Le ferie potranno essere godute durante l'intero anno solare fermo restando che un periodo ferie non potrà essere inferiore a 21 giorni di calendario consecutivi, tra marzo e ottobre con inizio coincidente, se possibile, con il giorno di riposo o permesso.

c) La festività cadente nel periodo di ferie dà diritto al pagamento di 1/26esimo della normale retribuzione in sostituzione della stessa. In alternativa i dipendenti potranno richiederne il godimento.

## **CONGEDI MATRIMONIALI**

### **Art.9**

Al dipendente che contrae matrimonio durante il periodo di prova sarà concesso un congedo straordinario di giorni 7 non retribuiti.

Fermo restando, nel resto, quanto disposto dall'art.84 del vigente CCNL.

Si precisa che il congedo matrimoniale retribuito, per tutto il personale, decorrerà dal giorno precedente quello della celebrazione del matrimonio, avente valore civile.

L'avvenuto matrimonio dovrà essere dimostrato con il relativo certificato.

## **RIMBORSI**

### **Art.10**

I dipendenti comandati temporaneamente a prestare servizio ad una distanza superiore ai 5 Km, dall'area in cui prestano abitualmente servizio, salvo che tale provvedimento comporti l'avvicinamento all'abitazione dei dipendenti stessi, hanno diritto ad un rimborso chilometrico.

Con il presente articolo si intende rimborsare le vive spese di trasporto, come indicate nella tabella ACI, rapportate alla autovettura di cui dispongono e usate dai dipendenti con il limite massimo di una autovettura con cilindrata massima di 1300 cc (Fiat Punto) e rapportata ad una percorrenza di 25.000 Km annui limitatamente alle voci costi variabili di percorrenza: consumo carburante, olio lubrificante, manutenzione, gomme e retribuendo le ore di viaggio come orario normale, mentre nel caso di utilizzo di veicoli di cilindrata inferiore si farà riferimento alle corrispondenti tabelle ACI rapportate alla stessa percorrenza e tenuto conto delle medesime voci di costo sopra individuate.

Nel rimborsare le indennità di cui sopra non si terrà ovviamente conto dei primi 5 Km.

Premesso che con il CIP 6 aprile 1998 la provincia di Como è stata suddivisa in due aree omogenee orizzontali (Area Nord e Area Sud), entro le quali, preferibilmente e compatibilmente con le esigenze aziendali, le GPG verranno comandate a prestare servizio:

**ARIA NORD, DA MOLTRASIO**

**ARIA SUD, DA CERNOBBIO.**

Con il presente contratto l'Area Sud viene suddivisa in due zone omogenee orizzontali.

La nuova Area EST, frutto della suddivisione dell'Area Sud, sarà composta dai seguenti comuni: Pognana, Nesso, Veleno, Zelbio, Lezzeno, Sormano. Bellagio, Lasnigo, Barni, Magreglio, Civenna.

Le GPG dovranno essere impiegate, compatibilmente con le esigenze aziendali, all'interno delle aree di pertinenza e, qualora comandante occasionalmente a prestare la propria opera in un'altra area, decorrerà quanto previsto dal primo comma dell'art.10 in materia di rimborsi, fino all'assegnazione definitiva alla nuova area.

## **MANSIONI DI CONTROLLO E VIGILANZA**

### **Art.11**

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni inerenti alla qualifica di appartenenza che devono riguardare esclusivamente mansioni di vigilanza e controllo, fermo restando quanto previsto dall'art.2 della legge 20 maggio 1970, n.300.

## **MAGGIORAZIONE PER LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NEI GIORNI DI PERMESSO E DI RIPOSO**

### **Art.12**

- 30% per le ore di servizio prestate nei giorni feriali oltre il limite dell'orario giornaliero contrattuale nei servizi stradali ed equiparati, e per le successive oltre la prima ora nei restanti servizi;
- 50% per le ore di lavoro prestate nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali;
- 50% sulla quota giornaliera rapportata alle ore prestate, nel caso in cui il lavoratore presti la sua opera per più di sei giorni consecutivi e non venga di fatto il recupero entro il mese successivo;
- 25% sulla quota giornaliera rapportata alle ore prestate nei giorni di permesso, qualora per esigenze di servizio il lavoratore venga chiamato al lavoro in tali giorni;
- 25% della quota giornaliera della normale retribuzione mensile di cui all'art.92 del vigente CCNL nel caso in cui il lavoratore presti la sua opera per più di sei giorni consecutivi e il recupero avvenga entro il mese successivo.

Con la firma del presente CIP, le maggiorazioni ivi previste non verranno più applicate ma resteranno in vigore per tutto il personale in forza alla data della stipula.

## **VESTIARIO ED EQUIPAGGIAMENTO**

### **Art.13**

All'atto dell'assunzione le aziende a proprie spese forniscono in uso ad ogni lavoratore del ruolo tecnico-operativo, l'equipaggiamento così come approvato dalle presenti autorità.

Per gli istituti che forniranno la divisa tattica/mimetica ci si terrà alla modalità di distribuzione di cui all'allegato 2. per gli altri istituti si applicherà la dotazione del CIP.

L'indennità di vestiario in atto viene eliminata ed assorbita dai trattamenti previsti con il presente e considerati complessivamente migliorativi.

## **MALATIA E INFORTUNIO**

### **Art.14**

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL e quanto disposto dall'art.5 L.300/70 per il controllo delle assenze per malattia, le parti concordano quanto segue.

Il lavoratore assente è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 disponibile per le visite di controllo per tutti i giorni in cui dura la malattia.

Il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda delle eventuali documentabili necessità di assentarsi dal proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle 19.00 per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici.

In mancanza delle comunicazioni previste dalla normativa richiamata o in caso di ritardo nella trasmissione della stessa, l'assenza si considera ingiustificata con le conseguenze di legge e contrattuali previste.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non professionale deve essere comunicato per iscritto all'azienda entro il giorno in cui detto mutamento avviene.

Il lavoratore dovrà preavvisare l'azienda circa la data della ripresa del lavoro in modo da consentire alla stessa l'organizzazione e la copertura del servizio, come previsto dal CCNL.

## **DANNI AGLI AUTOMEZZI**

### **Art.15**

1) Premesso che il presente articolo è volto principalmente a ridurre il fenomeno degli incidenti stradali ed a costruire una maggiore coscienza professionale, che incida concretamente sui comportamenti formali e sostanziali delle Guardie Particolari Giurate dipendenti, durante il servizio, e che elimini, quindi, anche i fenomeni negativi nell'uso non corretto degli strumenti in dotazione, che producono:

a) inutili rischi alla sicurezza ed alla integrità fisica dei lavoratori;

b) ingiustificati aumenti dei costi dell'istituto, a causa del danneggiamento dei mezzi in dotazione che, in quanto beni strumentali, costituiscono patrimonio dell'azienda e sono, nel contempo, strumento di lavoro;

c) i danni a terzi eventualmente coinvolti in incidenti stradali.

2) Che è volontà delle parti evitare il contenzioso riportandosi, per quanto riguarda il risarcimento dei danni, alla normativa di cui al presente articolo.

3) 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, in sede aziendale, per il risarcimento dei danni provocati ai mezzi avuti in dotazione dall'azienda per fatto e/o colpa imputabile, al lavoratore.

Ciò premesso, le parti concordano:

A) Il lavoratore ha l'obbligo di usare i mezzi dell'azienda con la massima cura e diligenza e pulizia.

Il lavoratore è tenuto a segnalare, tempestivamente, su apposita scheda predisposta dall'azienda qualsiasi riscontrabile difetto o guasto o necessità di manutenzione dovuti all'usura che all'utilizzo del mezzo.

B) Nel caso di danni ai mezzi avuti in dotazione dall'azienda, per fatto o colpa imputabile al lavoratore, il risarcimento del danno stesso sarà a carico del lavoratore nella misura, per ogni sinistro, indicata nel prospetto di cui al successivo punto G.

Nel caso di contestazione in ordine alla responsabilità del lavoratore si procederà alla verifica, in contraddittorio tra l'azienda e lavoratore, avanti all'Organismo Paritetico Territoriale.

Le somme dovute dal lavoratore saranno trattenute in busta paga dal salario mensile con rate non superiori a Euro 40,00 = (quaranta/00) cadauna e comunque di importo proporzionale all'entità del danno in un periodo, di norma, non superiore ad un anno, salvo casi particolari e/o di rilevante importo da concordare con le parti.

C) Il dipendente è responsabile per le contravvenzioni a lui elevate, nel caso di mancato rispetto delle vigenti norme di circolazione stradale, salvo casi di effettiva emergenza e necessità.

D) Quanto previsto nel precedente punto B) del presente articolo per danni causati agli automezzi si intendono a titolo esemplificativo quelli relativi alla carrozzeria, alle dotazioni di bordo, freni, sterzo, gomme e cerchi e alle parti meccaniche, in conseguenza di incidenti o sinistri in senso lato, esclusi cioè i guasti derivanti alla meccanica dal normale uso del mezzo, i quali rimangono a totale carico dell'azienda.

E) L'azienda si impegna a predisporre la scheda automezzo, a far eseguire le riparazioni segnalate ed a tenere i mezzi in buona efficienza mediante periodici controlli e a provvedere tempestivamente alle necessarie riparazioni e/o sostituzioni di parti.

F) Il lavoratore non è autorizzato ad usare l'automezzo che non sia efficiente dal punto di vista meccanico (freni, sterzo, gomme).

G) Il risarcimento del danno, per ogni sinistro, a carico del lavoratore è determinato nella seguente misura:

- 1° incidente: nessun addebito
- 2° incidente: 25% con un massimo di 160,00 Euro (centosessanta/00)
- 3° incidente: 35% con un massimo di 350,00 Euro (trecentocinquanta/00)
- 4° incidente: 40% con un massimo di 700,00 Euro (settecento/00)
- successivi: 50% con un massimo di 900,00 Euro (novecento/00)

H) Decorsi due anni senza che accadano incidenti o sinistri dovuti a fatto e/o colpa imputabile al lavoratore, il meccanismo di graduazione così come previsto al presente punto G), ripartirà dall'inizio.

I) L'azienda metterà a disposizione di un fondo, gestito dall'Ente Bilaterale Territoriale di Como, il 15% (quindici per cento) delle somme raccolte.

L) Nel caso di contestazione in ordine alle responsabilità del lavoratore relativa all'incidente occorso, si procederà alla verifica in contraddittorio tra azienda e lavoratore, eventualmente assistito da rappresentanti sindacali, presso l'Organismo Paritetico Territoriale.

## **TRATTAMENTO ECONOMICO**

### **Dichiarazione**

Le parti concordano di confermare la dichiarazione di cui al precedente CIP, che di seguito viene riportata:

“Le parti concordano che, conformemente a quanto stabilito in conformità a quanto previsto dall'art.23 del vigente CCNL, vigili assunti al V e VI livello, per i primi 24 mesi di servizio, percepiranno la normale retribuzione di cui all'art.60 del CCNL vigente e le indennità di cui all'art.39 del CCNL vigente.”

## **INDENNITA'**

### **Art.16**

Si riporta e si conferma integralmente il testo dell'art.16 del precedente CIP del 6 aprile 1998 Como:

“Con riferimento al punto e) dell'art.8 del CCNL vigente le parti intendono armonizzare le indennità presenti a livello locale con quelle previste dall'art.39 del citato CCNL. Pertanto, con effetto dal 1° gennaio 1998, a tutto il personale in forza, verranno corrisposte le indennità con le modalità e negli importi fissati dall'art.39 del vigente CCNL. Le quote eccedenti, da calcolarsi in cifra giornaliera, continueranno ad essere erogate al personale già in forza alla data del 1° gennaio 1996 per ogni giorno di effettiva presenza e da computarsi al solo fine del calcolo della 13<sup>a</sup> sensibilità e permessi sindacali. Dette quote eccedenti, dovranno essere assorbite da futuri aumenti, a medesimo titolo, decisi in sede di rinnovo del CCNL di settore.”

## **PRESTAZIONE SOSTITUTIVA DI MENSA**

### **Art.17**

Premesso che:

- con decorrenza 1° gennaio 1998 l'indennità di mensa provinciale è stata annullata;

- dalla stessa data, a tutti i lavoratori ricompresi nei livelli: quadro, 1 super, 1°, II°, III super, III°, IV super e IV è stata corrisposta una prestazione sostitutiva di mensa per ogni giornata di effettiva presenza attraverso l'erogazione di un buono pasto.
- Con decorrenza 1° gennaio 2001 il buono pasto è passato a Euro 3,62.

Le parti concordano che:

A) le GPG inquadrare ai livelli: quadro, 1 super, 1°, II°, III super, III°, IV super e IV che già usufruiscono del buono pasto:

decorrenza	aumento €	nuovo importo €
01 agosto 2003	0,20	3,82
01 maggio 2004	0,20	4,02
01 febbraio 2005	0,20	4,22
01 novembre 2005	0,20	4,42
01 agosto 2006	0,28	4,70

Tabella buoni pasto per chi già ne usufruisce

B) Le parti, con l'obiettivo di introdurre i trattamenti ai buoni pasto, per le GPG inquadrare al V° livello che, alla firma del presente accordo, non usufruiscono del buono pasto a norma del CIP del 6 aprile 1998, verrà riconosciuto un buono pasto con gli importi e le decorrenze di seguito indicati:

decorrenza	aumento €	nuovo importo €
01 agosto 2003	1,55	1,55
01 maggio 2004	0,20	1,75
01 febbraio 2005	0,20	1,95
01 novembre 2005	0,20	2,15
01 agosto 2006	0,20	2,35

Tabella buoni pasto al V° livello

C) Ai lavoratori inquadrati al VI livello che, alla firma del presente accordo, non usufruiscono del buono pasto a norma del CIP del 6 aprile 1998, verrà riconosciuto un buono pasto con gli importi e le decorrenze di seguito indicati:

decorrenza	aumento €	nuovo importo €
01 gennaio 2006	1,55	1,55
01 ottobre 2006	0,20	1,75
01 luglio 2007	0,20	1,95
01 aprile 2008	0,20	2,15
01 gennaio 2009	0,20	2,35

Tabella buoni pasto al VI° livello

Le parti concordano che l'erogazione della prestazione sostitutiva di mensa avviene ai sensi di quanto disposto dal Decreto Legislativo n.314 del 2 settembre 1997 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.219/97 di cui si allega il testo e della circolare del Ministero delle Finanze 23/12/1997, n.326/e.

Essendo la prestazione qui erogata sostitutiva del servizio mensa la , stessa non incide su alcuna voce retributiva (13<sup>a</sup>, 14<sup>a</sup>, T.F.R. ecc.).

La normativa di cui sopra verrà applicata a far data dal 1° agosto 2003 da parte di tutti gli istituti firmatari il presente contratto. Eventuali condizioni di miglior favore rimarranno in vigore limitatamente al personale in forza che, alla stessa data, già ne usufruiva.

Qualora intervenissero modifiche legislative concernenti gli oneri contributivi e fiscali a carico delle aziende le parti concordano di ritrovarsi per addivenire a soluzioni alternative a costi aziendali complessivamente inalterati.

## **PREMIO DI RISULTATO**

### **Art.18**

Con riferimento al punto K) art.10 del CCNL vigente e con esplicito richiamo al protocollo 23 luglio 1993 e alle disposizioni di legge in materia 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.

Visto l'art.10 punto K) del CCNL vigente, le parti individuano nella presenza collettiva al lavoro il parametro oggettivo proprio del settore ai fini della determinazione del premio di risultato così come definito dallo stesso punto K) del citato art.10.

In ragione di quanto sopra, le parti dichiarano che ai fini del presente articolo:

1. sarà presa in considerazione unicamente l'effettiva presenza al lavoro con riferimento al numero teorico di giornate di lavoro annualmente lavorabili e, e dunque, per il 6+1+1, giornate n.250 (giornate da riproporzionare similmente negli altri sistemi orari);
2. in deroga a quanto previsto nel precedente punto 1., devono intendersi convenzionalmente utili ai fini del calcolo del numero delle giornate di effettiva presenza, anche le assenze dovute ad astensione obbligatoria per maternità, ricoveri ospedalieri in reparto, permessi sindacali, permessi retribuiti ex art.18 del presente CIP, infortuni per eventi dolosi cagionati da terzi.
3. nessun premio, neppure di cui alla quota B), sarà dovuto nel caso in cui non si raggiungesse l'obiettivo indicato nel premio di cui alla quota A).
4. non si conteggeranno ai fini del calcolo del premio i giorni lavorati per i quali viene già pagata una maggiorazione.

#### **A) Risultato aziendale.**

A ciascun lavoratore, con la retribuzione del mese di aprile dell'anno successivo a quello di maturazione, verrà erogato, al solo personale in forza a tale data, un premio per un importo lordo annuo di € 65,00 per gli anni 2003, 2004 e 2005, in caso di mantenimento di una media provinciale di assenteismo, con riferimento ad ogni anno di competenza, inferiore o pari al 12% calcolato sulla base del numero di giornate contrattualmente previste come innanzi determinato.

#### **B) Risultato individuale**

Per lo stesso personale in forza alla suddetta data e sempre con la retribuzione del mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, ai soli lavoratori che, sulla base del sistema di distribuzione dell'orario di lavoro in essere nella propria azienda avranno lavorato per un numero annuo di giornate di lavoro normale contrattualmente previste pari o superiori:

- n.220 giornate nel sistema 6+1+1 (da riproporzionare negli altri sistemi orari)

Al raggiungimento della soglia minima, per ogni giornata ulteriore di lavoro, come sopra individuata, verrà riconosciuto un premio di 5,00 Euro da 220 a 230 giorni lavorati e un premio di 11,50 Euro per ogni giornata superiore alla 230 e fino alla 250 (esempio del sistema 6+1+1, da riportare per altre distribuzioni orarie).

Giorni presenza da	Giorni presenza a	Numero giorni	€ al giorno	Importo pieno
220	-	0	-	-
220	230	11	5,00	55,00
231	250	20	11,50	230,00

Premio personale legato alla presenza

Per i lavoratori part-time il premio sarà riparametrato in relazione all'orario svolto fermo restando quanto sopra.

L'importo del premio, come sopra determinato, non inciderà su alcuna voce retributiva (13<sup>a</sup>, 14<sup>a</sup>, T.F.R., ecc.).

Il premio di risultato come sopra composto nelle quote A) e B) verrà corrisposto ai lavoratori che avranno maturato almeno sei mesi, considerando la frazione superiore a 15 giorni come mese intero di anzianità aziendale nell'anno di competenza del premio.

Ai lavoratori che avranno lavorato per un numero di giornate pari o superiore a 248 verrà riconosciuta la quota intera del premio individuale di cui alla quota B), come sopra individuato.

Le parti, quanto sopra premesso, ribadiscono che il parametro oggettivo proprio del settore, ai fini della determinazione del premio di risultato così come definito dallo stesso punto K) dell'art.10 del CCNL vigente, è stato individuato nella presenza collettiva al lavoro.

## **NORME A TUTELA DELLE GUARDIE PARTICOLARI GIURATE**

### **Art.19**

a) A tutti i lavoratori neo-assunti verrà concesso una anticipazione fino a € 600,00 (seicento/00) per l'acquisto dell'arma.

Tale anticipazione verrà restituita mediante una trattenuta, sulla retribuzione mensile, in un periodo non superiore all'anno.

Le aziende rimborseranno a tutti i lavoratori e sino ad un massimo di € 600,00 (seicento/00) il danno subito dal lavoratore qualora allo stesso venisse sottratta l'arma di proprietà in conseguenza di fatti criminosi occorsi durante l'orario di lavoro e sempre che il fatto criminoso non sia stato facilitato da negligenza della Guardia Particolare Giurata nell'esecuzione del servizio.

Le aziende, se lo riterranno opportuno, potranno procedere alla stipula di apposita polizza al fine di far fronte all'obbligo qui assunto.

b) Le aziende corrisponderanno ai lavoratori chiamati a testimoniare avanti alle Autorità preposte o chiamati a rendere chiarimenti e/o informazioni alle forze dell'ordine per cause di servizio, la quota oraria della normale retribuzione di cui all'art.60 del vigente CCNL per ogni ora che si sia resa necessaria a rendere la testimonianza, fino ad un massimo di ore 3 (tre) per ogni chiamata anche se riferita alla stessa vicenda giudiziaria.

Nulla sarà dovuto al lavoratore in caso di sue responsabilità sui fatti oggetto della convocazione.

Il lavoratore dovrà consegnare all'azienda la certificazione rilasciata dalla preposta Autorità cui ha reso testimonianza, chiarimenti e/o informazioni.

c) Le aziende, su richiesta, assicureranno ai lavoratori, a mezzo di professionisti dalle stesse indicati, l'assistenza legale gratuita qualora per fatti conseguenti all'esecuzione del servizio fossero sottoposti a procedimenti giudiziari e sempre che nei fatti all'origine dei procedimenti giudiziari non si dovessero riscontrare situazioni di contrasto con gli interessi dell'azienda.

Detta assistenza legale, inoltre, non sarà prestata in quei procedimenti giudiziari all'origine dei quali vi sia un comportamento di colpa o dolo della GPG.

d) Nel caso di decesso di parenti di primo grado verranno concessi 3 (tre) giorni di permesso retribuito, in adempimento alla normativa vigente.

e) Nel caso di nascita di figli verrà concesso 1 (uno) giorno di permesso retribuito.

f) Le parti concordano nel riconoscere che, con l'effettuazione della visita medica effettuata annualmente per il rilascio del porto d'armi si assolve alle eventuali prescrizioni connesse al monitoraggio della salute dei lavoratori – Guardie Particolari Giurate – così come disciplinato dal D.Lgs. 626/94 e 532/99 per tutte le patologie che abbiano protocollo medico sanitario identico a quello occorrente per il rilascio del porto d'arma.

g) Nel caso in cui, senza dolo o colpa grave del lavoratore quest'ultimo venga comunque sottoposto al provvedimento amministrativo della sospensione o ritiro della patente, l'azienda impiegherà il lavoratore in servizi per i quali non è necessario il possesso della patente.

h) Eventuali sanzioni disciplinari irrogate dall'azienda nei confronti dei lavoratori, dovranno essere fatte scontare agli stessi entro 60 (sessanta) giorni dall'esaurimento di tutte le procedure di impugnazione previste da leggi in materia di lavoro e dal contratto Collettivo nazionale di lavoro.

## **DECORRENZA E DURATA**

### **Art.20**

Il presente accordo avrà validità di anni quattro dal 1° luglio 2003 e scadrà il 30 giugno 2007, e comunque sino al termine del periodo di moratoria contrattuale che potrà essere determinato dal prossimo CCNL.

## **DICHIARAZIONE**

### **Art.21**

Le parti si danno atto che, con il presente accordo, è stato definito quanto previsto dall'art.10 del CCNL vigente.