



**Testo Ufficiale
edito dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti**

**CONTRATTO
COLLETTIVO
INTEGRATIVO
DI
LAVORO**

**per i Dipendenti
da Istituti di Vigilanza Privata
operanti in MILANO e Provincia**

Siglato il 8 luglio 2003

Decorrenza dal 1 giugno 2003

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO
PER I DIPENDENTI DEGLI ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATI
operanti nella città e provincia di MILANO
ex art. 10 C.C.N.L. 8.1.2002

Addì 8 luglio 2003 in Milano

tra

Gli **ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA** operanti in Milano e Provincia
in calce elencati

ANIVP – Associazione Nazionale fra gli Istituti di Vigilanza Privata

- rappresentata dal Comm. Cosimo Racco

ASSVIGILANZA – Associazione Nazionale Istituti di Vigilanza Privata

- rappresentata dall'avv. Claudio Moro

FEDERVIGILANZA – Federazione Italiana fra Istituti di Vigilanza

- rappresentata dal sig. Giuseppe Simonazzi

UNIV – Unione Nazionale Istituti di Vigilanza

- rappresentata dall'avv. Luigi Gabriele assistito dall'Avv. Bruno Ronchi e dal Dr. Ennio Suttini

e

La **Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi – FILCAMS CGIL**

- rappresentata dai Sigg. S. Pizzamiglio, L. Infante, F. Guerriero, V. Quaranta

La **Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo Servizi – FISASCAT CISL**

- rappresentata dai Sigg. G. Mangone, L. Pezzuolo, F. Petraglia

L'**Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi – UILTUCS UIL**

- rappresentata dai Sigg. G. Gazzo, S. Franzoni e L. Pace

unitamente alle RSU / RSA di Filcams CGIL, Fisascat CISL e Uiltucs UIL

Considerato che il negoziato è stato condotto e si è concluso con esiti condivisi dalle parti

SI E' STIPULATO

il presente Contratto Integrativo Provinciale da valere per i dipendenti degli Istituti di
Vigilanza Privata operanti nella città e provincia di Milano

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

Il presente contratto integrativo provinciale disciplina, in maniera unitaria e per tutto il territorio della città e provincia di Milano, il rapporto di lavoro tra tutti gli Istituti, in qualunque forma costituiti, ed il relativo personale dipendente. Esso è parte integrante del vigente CCNL e, come tale deve essere applicato, al pari dello stesso.

Art. 2

Per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile che annulla e sostituisce ad ogni effetto, le norme di tutti i precedenti CIP.

Per quanto non previsto dal vigente contratto, valgono le disposizioni di legge vigenti in materia, quelle previste dal C.C.N.L. di settore e le condizioni di miglior favore previste da eventuali accordi aziendali.

TITOLO II**RELAZIONI SINDACALI****Art. 3 – DIRITTI DI INFORMAZIONE**

Allo scopo di dare concreta attuazione a quanto previsto dall'art. 9 del vigente C.C.N.L., in materia di informazione, gli Istituti forniranno alle strutture sindacali provinciali firmatarie del presente contratto, presenti le RSU-RSA, informazioni con particolare riferimento a:

- fenomeni connessi all'evoluzione dei servizi sull'organizzazione del lavoro esistente e su eventuali riflessi occupazionali;
- prospettive di sviluppo anche in relazione ad investimenti aziendali;
- banca ore – straordinari.

Art.3bis - DIRITTI SINDACALI

A) le ore di assemblea retribuita di cui all'art. 22 del CCNL 8.01.2002 sono elevate a 16.

B) I permessi retribuiti di cui all'art. 18 del CCNL 8.01.2002 sono pari a:

- per le aziende di cui alla lettera B) del suddetto articolo a 16 ore.

- per le aziende di cui alla lettera A) ore 3.

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto nelle singole aziende.

Art. 4 – ENTE BILATERALE

Così come previsto dall'art. 11 del C.C.N.L. le parti si impegnano ad avviare le procedure nel più breve tempo possibile, e comunque entro e non oltre il corrente anno, per costituire nel settore l'ENTE BILATERALE dell'AREA METROPOLITANA di MILANO.

Gli scopi dell'Ente Bilaterale sono quelli previsti dal C.C.N.L., ed in particolare si conviene di:

- predisporre programmi e moduli formativi, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 25 del C.C.N.L., individuando i fabbisogni formativi specifici di Milano e provincia;
- attivare gli organismi per la composizione delle controversie così come previsto dagli artt. 12, 13 e 14 del vigente C.C.N.L..
- rappresentare il settore avanti le Autorità preposte;
- favorire interventi di pari opportunità uomo/donna nel lavoro finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive;
- sviluppare attività di studio e di ricerca per comprendere l'evoluzione del settore.

All'atto della costituzione dell'ENTE BILATERALE dell'AREA METROPOLITANA di MILANO le parti si attiveranno congiuntamente verso l'Ente Bilaterale nazionale per il recupero delle quote di competenza territoriale decorrenti dal 1.01.2002.

Inoltre, al fine di garantire l'operatività del costituendo ENTE BILATERALE dell'AREA METROPOLITANA di MILANO, le parti verificheranno per il futuro l'adozione di un sistema di contribuzione diretta all'ENTE BILATERALE dell'AREA METROPOLITANA di MILANO fermi restando i costi di finanziamento previsti dal CCNL.

TITOLO III

FORMAZIONE

Art. 5 - FORMAZIONE

Le parti, nel rivendicare il loro esclusivo diritto–dovere di intervenire nella formazione professionale dei lavoratori, ritengono che l'Ente Bilaterale costituendo debba promuovere

la formazione e l'aggiornamento professionale delle guardie particolari giurate ex ante ed ex post assunzione.

Concordano, pertanto, quanto di seguito.

- a. L'Ente dovrà predisporre i moduli formativi in grado di preparare professionalmente le aspiranti G.P.G. Tali moduli dovranno rispondere, sul piano qualitativo, agli standard previsti per la formazione obbligatoria che la normativa in essere assegna ai singoli Istituti (conoscenza dei compiti e dei diritti–doveri della G.P.G., delle prescrizioni, delle cautele, della sicurezza sul lavoro, delle tecniche operative per l'esecuzione dei singoli servizi e degli apparati ricetrasmittenti).
- b. Al fine di stabilire il grado di addestramento delle aspiranti G.P.G., verrà consegnato un questionario, unitamente ai moduli formativi, predisposto dall'Ente, che le stesse dovranno compilare e riconsegnare, debitamente sottoscritto, all'Ente stesso.
- c. Prima dell'assunzione le aspiranti G.P.G. dovranno addestrarsi all'uso delle armi ed ottenere, secondo le leggi ed i regolamenti in vigore, la licenza di porto di pistola.
- d. Dopo l'assunzione, entro i primi sei mesi di attività, le G.P.G. verranno avviate a corsi di addestramento secondo adeguati percorsi formativi predisposti dall'Ente stesso. Tutto ciò, previa una formazione pratica sull'utilizzo degli apparati ricetrasmittenti ed unitamente ad alcune ore di servizio svolte in affiancamento operativo con G.P.G. esperte.
- e. L'Ente Bilaterale al termine dei moduli formativi e professionali certificherà, attraverso attestato, la frequenza ai percorsi formativi nonché il grado di addestramento raggiunto delle singole G.P.G.

Qualora l'assunzione si riferisca a un lavoratore che abbia effettuato l'addestramento alle dipendenze di altro Istituto di Vigilanza negli ultimi 12 mesi, il medesimo sarà esonerato dall'attività addestrativa presso l'Azienda di nuova assunzione.

Art. 6 - AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE E CONTINUO

A cura dell'Ente, le G.P.G. sono informate, mediante moduli formativi o adeguati corsi di aggiornamento continuo dell'eventuale sopravvenienza di norme abrogative e sostitutive di precedenti disposizioni.

Con la cadenza prevista dalle normative di legge e/o regolamentari in vigore, ciascuna guardia giurata è tenuta ad effettuare esercitazioni di tiro con l'arma in dotazione.

Per ciascuna guardia giurata è istituito un libretto di tiro dal quale risulti la data di effettuazione delle esercitazioni, il numero dei colpi esplosi ed i risultati conseguiti.

La guardia giurata appone la propria firma nel libretto di tiro per ogni esercitazione svolta.

Il tempo di partecipazione agli eventuali corsi di aggiornamento sarà retribuito con la retribuzione di fatto.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 106 del CCNL 8.01.2002 e da eventuali accordi aziendali, per le esercitazioni di tiro, i cui costi saranno a carico degli Istituti, il tempo di partecipazione verrà retribuito in termini forfettari pari a 12 (dodici) euro per ogni esercitazione prescritta dalla normativa e/o da intese aziendali.

Le G.P.G. avranno l'obbligo di parteciparvi.

TITOLO IV

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 7 - ORARIO DI LAVORO – SISTEMA DI APPLICAZIONE

Resta confermata la distribuzione dell'orario di lavoro nel sistema del 6+1+1 (ogni sei giorni di lavoro un giorno di riposo ed un giorno di permesso consecutivi) come previsto dal vigente CCNL.

La suddetta distribuzione dell'orario di lavoro assorbe, oltre ai permessi previsti dai precedenti CIP, anche quelli del CCNL attualmente in vigore.

Qualora nell'applicazione del sistema di orario, definito con il presente contratto, si determinassero problemi applicativi tali da rendere necessario il ricorso ad orari diversi da quelli previsti, su richiesta di una delle parti, l'altra parte si dovrà con essa confrontare per concordare le possibilità e le modalità tecniche del passaggio ad altra distribuzione dei riposi e dei permessi (anche per parte del personale) per sopravvenute esigenze di servizio.

Art. 8 - PERMESSI

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 o oraria di tale retribuzione per tutte le ore di

lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione prevista dall'art. 102 comma b) del vigente CCNL.

Art. 9 – RIPOSI CONTRATTUALI

Ferme restando per quanto riguarda il riposo settimanale le disposizioni previste dal C.C.N.L. vigente, si concorda quanto segue:

- 1) 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 retribuzione per le ore effettivamente prestate maggiorate della percentuale prevista dal CCNL per lavoro straordinario festivo, di cui all'art. 102 punto c) secondo comma, e a titolo di risarcimento danni, ad una ulteriore maggiorazione del 65% di una quota giornaliera della normale retribuzione di cui all'art. 92.
- 2) Qualora il riposo di legge venga spostato e recuperato, al lavoratore spetterà unicamente la maggiorazione del 25%.
- 3) Nel caso in cui, nel corso del rapporto di lavoro, venga definitivamente spostato il turno di riposo e, dalla data in cui viene effettuato il primo riposo spostato si riprenda il conteggio per definire i successivi sulla base del sistema in vigore in ciascuna azienda, la maggiorazione per il riposo compensativo spetterà unicamente per il primo giorno spostato.

Le maggiorazioni previste dal presente articolo non si applicano quando lo spostamento dei riposi avviene su richiesta scritta del lavoratore e non per esigenze di servizio;

Art. 10 - PERMESSI RUOLO AMMINISTRATIVO

Al personale del ruolo amministrativo restano confermate due giornate di permesso annuali retribuite.

Tali permessi non sono in alcun modo cumulabili con eventuali similari trattamenti concessi a qualsiasi titolo a livello aziendale e quindi assorbono sino a concorrenza permessi retribuiti concessi anche a titolo di liberalità, esistenti nelle singole aziende. Il godimento di tali permessi dovrà essere usufruito collettivamente dai lavoratori, previo accordo tra le parti in sede aziendale.

Art 11 - FERIE

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

Visto il CCNL. relativo all'orario di lavoro del personale del ruolo amministrativo, questi hanno diritto ad un periodo di ferie, per ogni anno di servizio prestato, pari a 22 giorni lavorativi.

Entro il mese di febbraio di ogni anno, in sede aziendale, le parti si incontreranno per stabilire il programma ferie per tutti i lavoratori dipendenti, che deve prevedere, di norma, il godimento delle ferie mediante scorrimento rispetto all'anno precedente, e nei periodi definiti a livello aziendale. Tenuto conto della particolare caratteristica del servizio prestato e nell'ambito della reale e concreta applicazione del sistema 6+1+1, i turni di ferie dovranno essere stabiliti nel periodo maggio - ottobre.

Le festività cadenti nel periodo di ferie danno diritto al pagamento di un ventiseiesimo della normale retribuzione come previsto dal CCNL vigente.

Art. 12 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti convengono che a livello aziendale si realizzeranno confronti finalizzati a possibili intese in materia di organizzazione del lavoro, anche sulla base dei dati riferiti alle materie di cui all'art. 3.

Per quanto attiene i turni di servizio, gli Istituti comunicheranno, di norma, la programmazione per periodi almeno quindicinali.

Nei casi di spostamento da un servizio ad un altro servizio, per il completamento del normale turno di lavoro giornaliero, ai lavoratori oggetto di tale spostamento e che utilizzano il proprio mezzo, se autorizzato, o il mezzo pubblico, sarà riconosciuta oltre al pagamento del tempo necessario a raggiungere il diverso luogo di lavoro, la copertura totale delle spese di trasporto.

Art. 13 – BANCA ORE

Fermo restando, nel resto, quanto previsto dall'art. 68 C.C.N.L. vigente, è possibile per gli Istituti, previo accordo con le R.S.A.-R.S.U., d'intesa con le OO.SS. Territoriali firmatarie del presente Contratto Integrativo Provinciale, far confluire un'ulteriore ora nel conto individuale, di cui al capo n. 1 del succitato citato articolo 68.

Art. 14 - COMMISSIONE PARITETICA TRASFERTE

Entro il mese di settembre 2003 le parti (Associazioni Datoriali e OO. SS. stipulanti) nomineranno un componente nella Commissione Paritetica Provinciale per affrontare il tema delle trasferte ai fini dell'applicazione dell'art. 80 del vigente CCNL.

La Commissione Paritetica Provinciale concluderà i propri lavori entro il 30 novembre del corrente anno.

Tale Commissione Paritetica Provinciale, fermo restando quanto previsto dagli articoli 79 e 80 del CCNL vigente, dovrà individuare i criteri per determinare la normale località di lavoro.

L'applicazione di tali criteri sarà successivamente realizzata in ambito aziendale o, in mancanza di accordo entro il 28.02.2004, a cura della Commissione Paritetica Provinciale, per garantire per tutti gli Istituti l'erogazione del trattamento a partire dal 1.04.2004.

TITOLO V

TUTELE E GARANZIE**Art. 15 - PATENTE DI GUIDA**

In occasione o per circostanze che dovessero determinare provvedimenti di sospensione o revoca della patente di guida dei vigili, per fatti avvenuti durante il servizio, gli istituti manterranno gli stessi in servizio, adibendoli a servizi comunque compatibili con il mancato possesso della patente.

Art. 16 – CONGEDI PARENTALI

Quale condizione di miglior favore, fermo, nel resto, quanto stabilito dalla legge, al genitore che si astiene dal lavoro durante i primi 3 anni di vita per malattia del bambino, attestata da certificato medico specialistico del S.S.N., verranno concessi permessi per un massimo di 3 giorni annui, retribuiti al 100% della normale retribuzione.

Art. 17 - MALATTIA

Ad integrazione di quanto previsto dal penultimo comma dell'art. 107 del vigente CCNL il lavoratore dovrà preavvisare l'azienda almeno ventiquattro ore prima la data della ripresa del lavoro, ciò in modo da consentire alla stessa l'organizzazione e copertura del servizio.

Art. 18 – ASSISTENZA LEGALE E TESTIMONIANZE A PROCESSI

Gli Istituti forniranno, a proprie spese, opportuna assistenza legale al vigile sottoposto a procedimento penale per fatti da questi compiuti in esecuzione di disposizioni di servizio e considereranno come orario di lavoro effettivo il tempo impiegato per le convocazioni presso gli organi di polizia e giudiziaria.

Sarà, inoltre, retribuito con la retribuzione di fatto il tempo effettivamente impiegato e documentato dal vigile per rendere testimonianza in giudizio per fatti relativi al servizio.

Restano esclusi i casi in cui si determini una contrapposizione di interessi tra le parti, tale da rendere oggettivamente incompatibile la tutela di cui al presente articolo.

Art. 19 – VESTIARIO ED EQUIPAGGIAMENTO

Le parti concordano, nel rigoroso rispetto delle normative di legge in vigore, che, all'atto dell'assunzione, ad ogni Vigile, venga assegnato il vestiario idoneo per affrontare la stagione in cui il vigile viene assunto.

Fermo restando la quantità prevista dal Contratto Integrativo Provinciale precedente, in sede aziendale si concorderà con le RSA/RSU quali capi fanno parte del vestiario, la loro qualità e le modalità di distribuzione.

Gli Istituti si impegnano a sostituire in ogni periodo dell'anno le divise rotte o gravemente danneggiate durante lo svolgimento del servizio.

TITOLO VI**TRATTAMENTO ECONOMICO****Art. 20 - TICKET**

Con effetto dal 1 giugno 2003 a tutti i lavoratori sarà fornito un buono-pasto del valore di € **5,29** per ogni giorno di effettiva presenza al lavoro.

Il relativo valore non è da considerarsi utile ai fini della determinazione della base di computo di alcun istituto contrattuale e/o legale e, dunque, neppure del T.F.R..

Il primo mese saranno anticipati i buoni pasto, effettuando successivamente mese per mese il conguaglio rispetto alla presenza.

Le parti confermano che, non essendo il buono pasto retribuzione, nulla è dovuto a quei lavoratori che non ne curano il ritiro o non lo utilizzano.

Art. 21 – PREMIO DI RISULTATO

Le parti, con riferimento al punto K dell'art. 10 del C.C.N.L. 8.01.2002 e con esplicito richiamo al protocollo 23.07.1993, convengono di istituire per gli anni 2003, 2004 e 2005, per tutto il personale, un premio annuale lordo totalmente variabile correlato ai risultati conseguiti dalle aziende e subordinato ad indici attribuibili al personale dipendente.

Le parti stesse individuano nella presenza collettiva al lavoro il parametro oggettivo proprio del settore ai fini della determinazione del premio di risultato, così come previsto dallo stesso punto K del succitato 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, dunque, per il 5+1 giornate n. 259, per il "6+1+1" giornate n. 250, per il sistema 5+2 giornate n. 226 e, per il sistema 5+2 (amministrativi) giornate n. 217 e, dunque, con esclusione del numero di giornate contrattualmente previste per i riposi, i permessi e le ferie ancorché lavorati;
- 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, permessi sindacali, permessi retribuiti previsti dal DLgs 26 marzo 2001 n. 151 e dall'art. 16 del presente accordo, con esclusione dell'astensione facoltativa per maternità, e, solo per Mondialpol Milano S.p.A., i sette giorni di permesso non retribuiti se effettivamente utilizzati;
- 3) nessun premio, neppure quello di cui alla quota B), sarà dovuto nel caso in cui non si raggiungesse l'obiettivo indicato nel premio di cui alla quota A).

Struttura del premio:

QUOTA A

A ciascun lavoratore, con la retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione, verrà erogato un premio per un importo lordo annuo di € 180,00 (centottanta/00) in caso di mantenimento di una media settoriale di assenteismo, con

riferimento ad ogni anno di competenza, inferiore o pari al 12% calcolato sulla base del numero di giornate di lavoro contrattualmente previste come innanzi determinato.

QUOTA B

Per lo stesso personale, sempre con la retribuzione del mese di marzo 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:

per il sistema 5+1

Da 229	e fino a 239	€ 10,00 (dieci) giornaliera
Da 240	e fino a 259	€ 14,00 (quattordici) giornaliera

per il sistema 6+1+1

da 220	e fino a 230	€ 10,00 (dieci) giornaliera
da 231	e fino a 250	€ 14,00 (quattordici) giornaliera

per il sistema 5+2

Da 196	e fino a 206	€ 10,00 (dieci) giornaliera
Da 207	e fino a 226	€ 14,00 (quattordici) giornaliera

RUOLO AMMINISTRATIVO

Da 187	e fino a 197	€ 10,00 (dieci) giornaliera
Da 198	e fino a 217	€ 14,00 (quattordici) giornaliera

In caso di assunzione nel corso dell'anno di riferimento, la quota di premio di cui al punto A) verrà attribuita pro-quota per dodicesimi, considerando a tale riguardo la frazione del mese superiore a 15 giorni come mese intero, mentre le quote di premio di cui al punto B) verranno corrisposte riproporzionando i dati di presenza in ragione della data di effettiva collocazione in servizio.

Per i lavoratori part-time, il premio sarà riparametrato in relazione all'orario svolto.

Il premio suddetto è dovuto anche ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro.

I premi si intendono complessivi ed omnicomprensivi di ogni propria incidenza (peraltro già tenuta in considerazione in sede di quantificazione); detti premi, non avranno, quindi, ulteriore riflesso o incidenza alcuna su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Art. 22 – CLASSIFICAZIONE ED INDENNITA' DI FUNZIONE

- a) con effetto dal 1.07.2003 viene inquadrato al III° livello il personale del ruolo tecnico – operativo il vigile che svolge, in via continuativa e prevalente, attività di addetto alla gestione del caveau con compiti di controllo, di verifica e di distribuzione dei valori agli addetti al trasporto sia in entrata che in uscita dal caveau.
- b) Sempre con effetto dal 1.07.2003 ai vigili inquadrati ad un livello inferiore al IV° super che svolgono:
1. servizio di operatore adibito alla Centrale Operativa degli utenti;
 2. servizio di vigilanza fissa presso un singolo obiettivo ove sono addetti più di 7 vigili che svolgono, anch'essi, servizio di vigilanza fissa e che oltre ad espletare tale servizio svolge, in via continuativa, funzioni di coordinamento delle G.P.G. in servizio nonché di raccordo e di referente tra l'Istituto e l'utente.
 3. servizi di controllo radiogeno del bagaglio, di controllo di passeggeri ai "gates" o intervista agli stessi prima dell'imbarco negli aeroporti;
 4. servizi con ausilio di unità cinofile.

oltre alla retribuzione prevista per il livello di appartenenza, sarà riconosciuta un'indennità giornaliera per ogni giornata di effettiva presenza pari a € 2,00 (due/00) per le attività di cui ai punti b1) e b2); pari a € 1,00 (uno/00) per le attività di cui ai punti b3) e b4). Tali indennità sono omnicomprensive di ogni propria incidenza (peraltro già tenuta in considerazione in sede di quantificazione) e, quindi, non avranno ulteriore riflesso o incidenza alcuna su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Art. 23 – DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto, che si compone di n. 23 articoli e n. 5 allegati, avrà decorrenza dal 1 giugno 2003 e scadrà il 31.12.2005, fatte salve le diverse decorrenze stabilite per i singoli Istituti. Esso si intenderà rinnovato di anno in anno, qualora non sia disdettato da una delle parti, a mezzo di lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.

Letto, firmato e sottoscritto

ANIVP

FILCAMS-C.G.I.L.

ASSVIGILANZA

FISASCAT-C.I.S.L.

FEDERVIGILANZA

UNIV

UILTUCS-U.I.L.

AIR SECURITY s.r.l.

BATTISTOLLI s.r.l.

CITTADINI DELL'ORDINE S.p.A.

METRONOTTE S.p.A. – Filiale di Milano
CORPO VIGILANZA PROVINCIA DI MILANO

EUROPOL VIGILANZA S.r.l.

I.V.A.S. S.r.l.

I.V.R.I. S.p.A.

LA FOLGORE S.r.l.

MONDIALPOL MILANO S.p.A.

SECURNORDITALIA

VIGILANZA CITTA' DI DESIO S.r.l.

VIGILANZA CITTA' DI MILANO S.p.A.

VIGILANZA NOTTURNA E DIURNA S.r.l.

SICURITALIA ILVI S.p.A.

FIDELISTAS S.p.A.

BSK SECURMARK – Servizi Fiduciari S.p.A.

LA VIGILANZA DI MILANO S.r.l.

NORTH SECURITY S.r.l.

PRODEST MILANO S.R.L.

LA SICUREZZA S.r.l.

POLSAT s.r.l.

GLOBALPOL S.r.l.

SIPRO S.r.l.

PROSEGUR S.r.l.

GRUPPO SICUREZZA S.r.l.

SECURPOL VIGILANTES S.r.l.

ITALPOL VIGILANZA MILANO S.r.l.

ditta individuale BIGA FRANCESCO

CORPO VIGILI DELL'ORDINE S.r.l.

NEWPOL S.r.l.

ADVANCED INVESTIGATION INSTITUTE s.r.l.

AMBROSIANA VIGILANZA

Allegato1: Assegno ad personam, Indennità, Scatti**- Assegno Ad Personam Ex Art. 12 CIP 1997 -**

In ottemperanza al disposto dell'art. 64 del CCNL 21.12.1995, le parti prendono atto che l'istituto del terzo elemento cessa di esistere e la parte residuale è trasformato in assegno "ad personam" e che l'importo di tale assegno in seguito alla perequazione operata a seconda dei livelli e dell'anzianità di servizio sarà il seguente:

A)

LIVELLI	Personale assunto dal 01.01.1996 al 31.12.1997	Personale in forza al 31.12.1995
QUADRI	90.000	130.000
1° SUPER	70.000	110.000
1°	54.000	94.000
2°	37.000	77.000
3°SUPER	32.000	72.000
3°	28.000	68.000
4°SUPER	23.000	63.000
4°	19.000	59.000
5°	16.000	56.000
6°	5.000	45.000

I predetti importi fanno parte della normale retribuzione di cui all'art. 60 del CCNL 21.12.1995.

B) lire 55.500 mensili (di cui lire 47.500 ex CIP precedente - Assegno ad personam + Commissione Paritetica Provinciale, e lire 8.000 quale importo residuo tra la Qu.I.T Nazionale e quella Provinciale) per i dipendenti in forza al 3/12/1992;

C) mensili (quale importo residuo tra la Qu.I.T Nazionale e quella Provinciale) per i dipendenti assunti tra il 4/12/92 e il 31/12/97;

Gli importi di cui ai punti B) e C) fanno parte della retribuzione di fatto di cui all'art. 66 del CCNL 21.12.1995 e sono computabili ai soli fini della 13.ma mensilità e del TFR.

- Indennità e Qu.I.T. ex Art. 14 CIP 1997 -

Le indennità sono esclusivamente quelle di cui all'art. 39 del CCNL 21.12.1995.

Fermo restando quanto prevede l'art. 23 del CCNL 21.12.1995, le differenze economiche tra gli importi delle indennità di cui sopra e quelli in atto localmente, saranno corrisposte esclusivamente al personale in forza alla data del 28 febbraio 1998. Tutto ciò quale Indennità Presenza Giornaliera Aggiuntiva (I.P.G.A.) il cui importo risulta dall'allegato A del presente Accordo. Tali differenze, riconosciute per ogni giornata di effettiva presenza, saranno utili soltanto ai fini del computo della tredicesima mensilità. Sempre fermo restando quanto previsto dall'art. 23 del CCNL 21.12.1995, in ragione di quanto concordato al precedente art. 12, punti b) e c), con effetto dal 1 gennaio 1998, la Qu.I.T. di cui all'art. 9 del vigente CCNL è pari a lire 52.000 mensili.

Allegato A: Indennità CIP 1997

IMPORTI GIORNALIERI	Indennità come previste dal CCNL per il personale assunto dal 01/03/98	Per il personale in forza alla data del 28/02/98
Descrizione	CCNL 1995-1999	IPGA
1) RUOLO TECNICO OPERATIVO		
a) Indennità per lavoro notturno		
- per i servizi di zona stradale e trasporto e scorta-valori	7.500	
- piantonamento fisso, sala conta e centrale operativa	5.500	100
b) Indennità di rischio per lavoro diurno		
- per i servizi di zona stradale diurna		
- per i servizi di trasporto e scorta-valori diurno;		
- per i servizi di piantonamento bancario antirapina	4.000	900
- per servizi di piantonamento fisso diurno, sala conta e centrale operativa	500	3.000
INDENNITA' BICI	900	
2) RUOLO AMMINISTRATIVO		
- indennità presenza	500	3.000

Le indennità di cui ai precedenti punti 1 e 2 del presente articolo sono corrisposte per ogni giornata di effettiva presenza, non sono tra loro cumulabili e sono utili ai soli fini del computo della 13ma mensilità.

Scatti di Anzianità - ex Art 15 CIP 1997 -

I precedenti accordi in materia vengono ad ogni effetto annullati e sostituiti da quanto in appresso stabilito.

A decorrere dal 1 febbraio 1998, gli scatti di anzianità sono computabili secondo le norme, le misure ed il numero previsti dal vigente CCNL.

Gli importi degli scatti maturati precedentemente saranno congelati e corrisposti in aggiunta a quelli che andranno a maturare successivamente come previsto dal CCNL.

Lo scatto in corso di maturazione sarà considerato come primo scatto del nuovo regime e di conseguenza tale primo scatto del nuovo regime maturerà trascorsi i tre anni dalla data di maturazione dell'ultimo scatto del precedente regime.

Esempio (lavoratore di IV° livello):

- maturazione ultimo scatto vecchio regime 1 ottobre 96 = Lire 30.000;
- maturazione primo scatto nuovo regime 1 ottobre 99 = Lire 38.000.

Allegato 2: Diritti sindacali

Viene confermato quanto sottoscritto in data 27.07.1984.

Le scriventi OO. SS. a seguito dei confronti intervenuti nel corso del rinnovo del Contratto Integrativo Provinciale per quanto attiene l'esercizio dei diritti sindacali rendono noto quanto segue:

1. Assemblea

- a) il diritto dell'assemblea sarà esercitato prevalentemente durante il pomeriggio;
- b) per esigenze inalienabili potranno essere convocate in altra parte del giorno e della notte;
- c) al fine di evitare un uso diverso delle ore destinate ad assemblee, le OO. SS. , congiuntamente per le assemblee unitarie o singolarmente per le assemblee di Organizzazione, raccoglieranno la firma dei lavoratori partecipanti.

Tale firma si intende utile ai fini della retribuzione delle ore di assemblea.

2. Permessi sindacali

- a) La richiesta dei permessi sindacali sarà effettuata da almeno tre membri (un coordinatore nominato dall'Organizzazione Sindacale per Organizzazione Sindacale), dell'Esecutivo delle RSU.
- b) Ove non vi fosse la RSU saranno firmati da almeno due membri della RSA di appartenenza; l'organizzazione Sindacale controfirmerà per l'avvenuta riunione.
- c) Ove non fosse possibile fare la richiesta secondo le modalità di cui ai comma a) e b), saranno firmati dall'interessato e controfirmati da un Dirigente esterno del Sindacato a livello di Segreteria e/o di Apparato (Funzionario, Operatore).
- d) Per la partecipazione a riunioni di organismi sindacali, a congressi, convegni o altre iniziative di Organizzazione, sarà la stessa Organizzazione Sindacale a firmare i permessi.

3. Sciopero

- a) Data la peculiarità e la delicatezza del settore della Vigilanza Privata, fermo restando il diritto inalienabile per tutti i dipendenti all'esercizio dello sciopero, le OO. SS. e le loro strutture di base preavviseranno gli Istituti interessati, di norma almeno tre giorni prima dell'inizio dell'astensione.
- b) I lavoratori impegnati nella vigilanza di particolari impianti, strutture, sedi, servizi che abbiano carattere di interesse strategico per la collettività, potranno essere esonerati (previo accordo tra le OO. SS. e le loro strutture e le singole Direzioni Aziendali) dal partecipare allo sciopero.
- c) I comportamenti di cui ai comma a) e b) del presente punto 3 non saranno applicati nei confronti di quegli Istituti che coprissero servizi scoperti da lavoratore in sciopero che rispettano i suddetti comma citati a) e b).

4. Dirigenti sindacali (Componenti di organismi del Sindacato)

- a) Ciascuna Organizzazione Sindacale farà pervenire agli Istituti copia del proprio statuto, da cui risulta la composizione dei propri organismi per la parte di interesse per la Vigilanza Privata.
- b) I permessi per i dirigenti di cui al presente punto 4 di norma saranno richiesti dalla Organizzazione Sindacale.

Con la presente lettera di intenti, le Organizzazioni Sindacali di categoria ritengono soddisfatti i delicati problemi del settore.

Le OO. SS. auspicano che gli Istituti di Vigilanza di Milano e Provincia, da parte loro, instaurino relazioni sindacali coerenti con l'evoluzione strutturale economica e normativa del settore della Vigilanza.

Allegato 3: Permessi coordinamento provinciale

VERBALE DI ACCORDO

In data 28.07.1988 si sono incontrati gli Istituti di Vigilanza Privata di Milano e Provincia rappresentati dai sigg. C. Racco, G. Menegazzi, C. Moro, A. Costa, L. Ruggiero, M. Galliani e le OO. SS. Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil rappresentate rispettivamente dai sigg.: T. Giannessi, E. Valcarenghi, G. Bergami, M. Pia Nicastro, P. Negri, B. Boco, G. Fruggiero

Le parti si danno atto della opportunità di determinare nr. 100 ore per le aziende con più di 200 dipendenti e nr. 50 ore per quelle con numero inferiore, per la partecipazione al Coordinamento.

Poiché tale situazione comporta necessità di adeguamento di tali ore di permesso con la normativa vigente, le parti determineranno il regolamento per l'utilizzo entro il 30.09.1988.

Limitatamente a Mondialpol il monte ore di cui sopra verrà detratto dalle ore di permesso sindacale già in atto.

Allegato 4: Mondialpol

Alla Mondialpol ed alla Battistolli SrL, rimane il sistema del 5+2 con i relativi accordi, con eccezione del personale assunto con il sistema 6+1+1 con i relativi accordi.

Allegato 5 Sistema 5+1

In via eccezionale il sistema 5+1 continuerà ad essere applicato negli Istituti presenti alla data odierna nel territorio di Milano e provincia qui di seguito elencati:

- Istituto di Vigilanza Corpo Vigili dell'Ordine

Tale deroga riguarda Istituti strutturalmente organizzati da tempo con il suddetto sistema 5+1 che aderiscono ed applicano integralmente il Contratto Integrativo Provinciale.

I relativi permessi maturati e non goduti saranno retribuiti con la maggiorazione del 25% dalla retribuzione di cui all'art. 92 del vigente CCNL.