

**Cobas del Lavoro Privato
Settore Vigilanza**

**PROPOSTA DI CONTRATTO INTEGRATIVO
TERRITORIALE DI LAVORO**

per Aziende e Dipendenti del Settore della
VIGILANZA PRIVATA
operanti nel Territorio di
ROMA e Provincia



Sfera di applicazione

Il presente Contratto Integrativo Territoriale, si applica a tutti i rapporti di lavoro subordinato tra Istituti di Vigilanza Privata e loro dipendenti nel territorio di Roma e Provincia.

Il presente contratto integrativo ha lo scopo di disciplinare uniformemente il rapporto di lavoro tra tutti gli Istituti e il personale dipendente.

È da considerarsi parte integrante e complementare come valore normativo ed unitario con il CCNL.

I seguenti punti sono da intendersi applicabili al ruolo tecnico-operativo.

Nell'ultima parte si dedica un titolo specifico a colmare le lacune riscontrate nel CCNL per gli addetti ai servizi di Sicurezza.

Si rimanda alla contrattazione al tavolo per i punti da integrare.

INDICE

Premessa	pag. 3
TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI	pag. 4
Art. 1 Diritti di informazione a livello territoriale	pag. 4
TITOLO II - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	pag. 5
Art. 2 Organizzazione dei servizi	pag. 5
Art. 3 Organizzazione delle ferie	pag. 5
Art. 4 Banca delle ore	pag. 6
Art. 5 Riposo spostato e riposo lavorato	pag. 6
Art. 6 Reperibilità	pag. 6
Art. 7 Indennità di reperibilità	pag. 6
Art. 8 Finalità e criteri	pag. 7
TITOLO III - CONTENUTI ECONOMICI	pag. 7
Art. 9 Indennità orarie	pag. 7
Art. 10 Buoni pasto	pag. 8
Art. 11 Premio di risultato	pag. 8
Art. 12 Permessi per particolari eventi familiari	pag. 9
Art. 13 Permessi per testimonianza	pag. 9
Art. 14 Assistenza legale	pag. 9
TITOLO IV - TUTELA DEL LAVORATORE	pag. 9
Art. 15 Sottrazione dell'arma	pag. 9
Art. 16 Titoli di Guardia Particolare Giurata	pag. 9
Art. 17 Convenzioni Tiro a Segno	pag. 10
Art. 18 Vestiario ed equipaggiamento	pag. 10
TITOLO V – ADDETTI AI SERVIZI DI SICUREZZA	pag. 11
Art. 19 Buono pasto	pag.11
Art. 20 Indennità di reperibilità	pag.11

Premessa

Il Sindacato Cobas Lavoro Privato Settore Vigilanza ritiene che non sia più rinviabile il rinnovo del Cit della Vigilanza Privata della Provincia di Roma ormai scaduto nel 2006. Abbiamo la speranza che questa proposta spinga tutte le sigle sindacali nel volersi impegnare in questo rinnovo, ma anche nel rinnovare i Cit di tutte le provincie al fine di dare giusta e doverosa tutela ad una categoria ormai divenuta essenziale, tanto nel servizio di vigilanza di beni privati quanto in quello di beni pubblici a cui le GPG sono sempre più destinate.

In virtù del fatto che è stato da tempo riconosciuto alle GPG la qualifica di incaricato di pubblico servizio, per questo Cobas ritiene che l'organizzazione del lavoro, a partire dalla turnazione resa vivibile e non solo improntata a criteri di risultato economico ad unico vantaggio della proprietà aziendale, quindi con l'adeguamento della struttura della retribuzione, debba costituire struttura essenziale per la continuità del settore, dal momento che è palese come la mancanza dei requisiti di cui sopra siano la causa dell'abbassamento drammatico dei livelli di nuove assunzioni nel settore ormai in crisi per mancanza di personale.

In relazione all'evoluzione della legislazione in tema di assegnazione di funzioni di sicurezza sussidiaria alle GPG, come previsto dal D.M. 154 e nel contesto che viene così a delinearsi, assume assoluta rilevanza assumere come impegni imprescindibili gli orientamenti che proponiamo in questa proposta di contratto.

TITOLO I RELAZIONI SINDACALI

Art. 1

Diritti di informazione sindacale a livello territoriale

Per attuare il principio di parità sindacale, in considerazione del fatto che il sindacalismo di base è ormai riconosciuto nei fatti dall'iscrizione di decine di migliaia di lavoratori a varie sigle di base, le Associazioni Datoriali forniranno ogni semestre, alle strutture sindacali territoriali anche non firmatarie del presente contratto e comunque sempre su richiesta delle stesse, informazioni riguardanti i seguenti punti:

- aspetti generali di ordine strutturale ed istituzionale;
- sulla consistenza degli organici e sulle tipologie di assunzione;
- prospettive di sviluppo e o criticità emerse in relazione alla istituzione di nuove tipologie di servizi richiesti soprattutto da enti pubblici e/o a seguito di innovazioni tecnologiche ed alle eventuali implicazioni professionali;
- corsi di aggiornamento della professionalità;
- andamento occupazionale, sia generale che specifico per settore di attività;
- eventuali processi di trasformazione in atto, che possano incidere sui livelli occupazionali;
- sulle varie tipologie dei servizi;
- sull'organizzazione del lavoro e programmi di ferie;
- su ristrutturazioni aziendali di particolare rilievo.

La comunicazione delle informazioni è indispensabile al mantenimento di corrette relazioni sindacali.

TITOLO II ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Nota: pur considerando l'inevitabilità della variabilità dell'organizzazione dei servizi e delle presenze e le esigenze della clientela, la programmazione non potrà incidere negativamente sull'organizzazione della vita personale e familiare dei dipendenti.

La turnazione dovrà essere su base mensile e il successivo piano mensile comunicato almeno 24 ore prima della scadenza della precedente.

Per lo stesso principio anche eventuali variazioni andranno comunicate almeno 48 ore prima, nel rispetto della vita privata e familiare, in forma telefonica diretta oltre alla comunicazione scritta e durante l'orario di servizio per rispettare il diritto alla disconnessione.

Art. 2

Organizzazione dei servizi

In conformità al dettato del vigente CCNL, gli Istituti impiegheranno il personale in località prossime ai luoghi di abituale dimora.

Le aziende, considerando l'inevitabilità della variabilità dell'organizzazione dei servizi e delle presenze, potranno variare la programmazione in base alle esigenze organizzative e a richiesta della clientela, si impegnano perciò ad una programmazione dei servizi con cadenza mensile e con la rotazione tra i diversi turni di mattina, pomeriggio e notte per i servizi fissi "h24".

In caso di servizi in cui manchi l'h24 la rotazione dovrà comunque essere garantita tra i turni restanti.

In nessun caso la GpG potrà essere spostata da un servizio ad un'altro per il completamento del turno di lavoro giornaliero.

Qualora l'orario di lavoro non raggiunga le previste ore nei sistemi di turnazione previsti, alla GpG andrà corrisposta la normale retribuzione corrispondente alla turnazione minima. La differenza potrà essere recuperata dall'Istituto non attraverso la trattenuta dello straordinario ma trattenendo solo la 9a ora, pagando la maggiorazione dello straordinario e lasciando interamente pagata l'ottava ora di straordinario alla GpG .

Saranno applicati i seguenti sistemi di orario:

sistema "5+1": turni di 7 ore con un giorno di riposo;

sistema "5+2": turni di 8 ore con due giorni di riposo;

sistema "6+2": turni di 7 ore con due giorni di riposo;

(qualora avvenga di smontare dalla notte sul riposo, quel giorno dovrà essere considerato smontante e il giorno successivo come effettivo giorno di riposo)

Art. 3

Organizzazione delle ferie

Ferme restando quanto previsto dalle vigenti norme di legge in materia di godimento delle ferie per la loro funzione di recupero psicofisico, le ferie estive dovranno essere godute in sei turni di almeno 17 giorni di calendario ricompresi tra il 15 giugno ed il 30 Settembre di ogni anno.

Durante l'anzidetto arco temporale di fruizione delle ferie estive, verrà sospeso il godimento dei permessi individuali, salvo singoli casi di eccezionale necessità.

Il programma delle ferie dovrà essere esposto o comunicato entro il 30 Aprile di ogni anno e dovrà realizzare la rotazione annuale del personale nei diversi turni di ferie.

Tale porzione estiva delle ferie annuali, basandosi sull'equo principio della rotazione annuale, si intende rispondente a criteri di equo accordo tra Azienda e Dipendente.

Al fine di perseguire il pieno rispetto delle norme di legge in materia di ferie, che impongono il godimento delle stesse nell'anno di maturazione, qualora il Lavoratore non abbia interamente fruito delle ferie annuali alla data del 30 settembre, l'Azienda predisporrà un piano di smaltimento individuale delle ferie residue che verrà comunicato ai lavoratori previa consultazione con le RSA delle OO.SS. firmatarie del presente CIP o di quelle OO.SS. di base a cui siano iscritti i lavoratori.

Art. 4 Banca delle ore

Resta ferma la regolamentazione di base della Banca Ore del vigente CCNL.
Nel dettaglio viene modificata con il pagamento della sola maggiorazione dello straordinario e l'inserimento in banca ore dell'ora, in senso numerico, dello straordinario effettuato.

Art. 5 Riposo spostato e riposo lavorato

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL e indipendentemente dai sistemi di turnazione in atto, in caso di riposo spostato, che comunque dovrà essere recuperato prima del riposo successivo previsto, al lavoratore spetterà una compensazione per il disagio subito, corrispondente a euro 10, oltre a quanto già previsto.

Art. 6 Reperibilità

Per specifiche esigenze finalizzate a garantire la continuità del servizio di vigilanza, gli Istituti potranno ricorrere alla reperibilità per periodi temporali predefiniti.

Con cadenza trimestrale gli Istituti potranno, su base volontaria, cioè previa disponibilità del dipendente ad aderire, predisporre un piano di reperibilità del personale suddiviso per turnazioni mattutine, pomeridiane e notturne, senza possibilità di spostamento ad una diversa turnazione prima del successivo riposo.

Il periodo di reperibilità sarà comunicato al lavoratore con un preavviso minimo di 5 giorni.

La reperibilità con conseguente invio in servizio dovrà essere dall'Istituto obbligatoriamente suddivisa in aree urbane vicine alla dimora o residenza abituale del dipendente.

Il personale impiegato come reperibile dovrà garantire il rintracciamento telefonico con risposta nel tempo massimo di 15 minuti.

Il servizio assegnato in regime di reperibilità non potrà essere inferiore a 7 ore.

In caso diverso al lavoratore dovrà essere corrisposta la retribuzione corrispondente alle 7 ore e la differenza non potrà essere recuperata dall'azienda in alcun modo.

L'azienda o Istituto non disporrà turni di reperibilità nei giorni in cui il lavoratore risulti assente a titolo di ferie, malattia, permessi ex legge 104 o congedi e comunque per assenze a qualsiasi titolo nel caso l'assenza si prolunghi continuativamente per più giornate.

Art. 7 Indennità di reperibilità

Al lavoratore impegnato nella reperibilità sarà riconosciuta un'indennità giornaliera di euro 20 in aggiunta al 30% della quota oraria della retribuzione mensile, per ogni ora di lavoro svolto in regime di reperibilità.

TITOLO III CONTENUTI ECONOMICI

Art. 8 Finalità e criteri

Le parti si danno reciprocamente atto che la finalità della retribuzione non è solo di pagamento della quantità e qualità della prestazione lavorativa erogata a favore dell'azienda, ma che ha anche una funzione sociale di sostentamento proprio e della famiglia, quanto della partecipazione alla vita economica del Paese.

Per l'acquisto dell'arma di servizio gli Istituti anticiperanno una cifra massima di 500 euro per l'acquisto dell'arma che rimarrà di proprietà personale alla GpG.
La cifra anticipata potrà essere restituita in 10 rate mensili da 50 euro.
In caso di risoluzione del rapporto di lavoro che avvenga prima della restituzione totale della cifra, la differenza sarà trattenuta dalle competenze finali.

Il riconoscimento concreto dei diversi livelli di disagio e di rischio connessi alle diverse tipologie di servizio porta al superamento di quanto dettato dal Ccnl in materia di principio di indennità giornaliera passando al criterio di indennità oraria.

Art. 9 Indennità orarie legate alle peculiarità territoriali di servizio

In considerazione della qualifica di Incaricato di Pubblico Servizio riconosciuta alle GpG, ai Lavoratori impiegati nel Ruolo Tecnico-Operativo in riferimento, le indennità sono orarie (ad eccezione di quella di rischio) e verranno così erogate:

- indennità di rischio giornaliera euro 5
(in considerazione del rischio insito nel porto dell'arma)

- indennità **oraria** per:
 - lavoro notturno euro 5,00
 - zona stradale euro 2,00
 - trasporto e scorta valori euro 5,00
 - piantonamento fisso euro 3,50
 - sala conta euro 5,00
 - sala operativa euro 8,00
 - antirapina euro 8,00
 - indennità di presenza euro 3,00
 - indennità di lavoro festivo euro 5,00

Nota esplicativa in aggiunta al servizio di trasporto e scorta valori:
al lavoratore assegnato al servizio di Trasporto e Scorta Valori, che per svolgimento del servizio questo lo porti al di fuori del Comune di Roma, verrà corrisposta un'indennità giornaliera aggiuntiva di euro 5,00.

Ai lavoratori impiegati in servizi ove sia richiesto di svolgere funzioni di sicurezza sussidiaria in ottemperanza del D.M. 154, verrà corrisposta una indennità speciale giornaliera di 20 euro.

Il tempo dedicato alle visite mediche e agli allenamenti al Tiro a Segno andranno retribuiti nella misura di 3 ore per le visite mediche e di 2 ore per gli allenamenti al Tiro a Segno.

Art. 10
Buoni pasto

In considerazione dell'aumento inflattivo e quindi per consentire ai lavoratori di poter usufruire di una cifra di buono pasto che consenta di coprire il costo medio di un pasto, le aziende forniranno a tutti i dipendenti un buono pasto di euro 12 per ogni giorno di effettiva presenza al lavoro.

Le aziende forniranno i buoni pasto relativi alle presenze effettive del mese precedente.

Art. 11
Premio di risultato legato alla presenza

Le parti, in relazione alle caratteristiche del settore, individuano nella presenza collettiva ed individuale i parametri oggettivi di misurazione della produttività ai fini della quantificazione del Premio stesso.

A tal fine sarà presa in considerazione unicamente l'effettiva presenza al lavoro con riferimento al numero teorico contrattuale di giornate di lavoro annualmente lavorabili (con esclusione del numero di giornate contrattualmente previste per i riposi, i permessi e le ferie) e precisamente per il ruolo tecnico operativo:

- per il sistema 5+1: 259 giornate
- per il sistema 5+2: 226 giornate
- per il sistema 6+2: 251 giornate

Ai fini del presente articolo vengono convenzionalmente considerate di presenza anche le giornate di assenza dovuta ad astensione obbligatoria per maternità, ricovero ospedaliero (che sarà stato documentato a cura del lavoratore), ivi compreso il ricovero in regime di "day hospital", permesso sindacale, permessi per nascita e decesso oltre che di malattia riferiti anche a più periodi di assenza annuale.

In caso di assunzione nel corso dell'anno e qualora il lavoratore sia stato nell'organico aziendale per almeno nove mesi, gli anzidetti importi verranno attribuiti pro-quota, riproporzionando i dati di presenza in ragione della data di effettiva assunzione o cessazione.

In caso di cessazione nel corso dell'anno, gli anzidetti importi verranno attribuiti pro-quota, riproporzionando i dati di presenza in ragione della data di effettiva cessazione.

Per i lavoratori a part-time il Premio sarà riparametrato in relazione all'orario parziale.

I conteggi per la determinazione della spettanza e della quantificazione del Premio saranno effettuati nel mese di gennaio dell'anno successivo a quello di osservazione ed il Premio verrà liquidato insieme alle retribuzioni relative al mese di febbraio.

Quando tutte le condizioni previste fossero in essere il premio totale sarà di 1000 euro, erogato interamente nel mese di febbraio.

In caso di risoluzione del rapporto, nel corso dell'anno di riferimento, la quota del premio verrà calcolata per dodicesimi e corrisposto con le competenze di fine rapporto.

TITOLO IV TUTELA DEL LAVORATORE

Art. 12 Permessi per particolari eventi familiari

In ogni occasione di nascita o adozione di figlia/o del lavoratore o di morte di familiare del lavoratore con vincolo di parentela di primo grado o di coniuge o abituale convivente (situazioni tutte da documentare), le aziende concederanno tre giorni di permesso retribuito a carico datoriale.

Art. 13 Permessi per testimonianza

Il lavoratore chiamato a rendere testimonianza in procedimenti sia civili che penali, anche in fase di indagine da parte degli organi di polizia, in ordine a fatti di stretta attinenza con l'espletamento del servizio in qualità di Guardia Particolare Giurata, verrà esonerato dal servizio per la giornata in cui deve rendere testimonianza, con decorrenza della retribuzione (comprensiva dell'indennità giornaliera di presenza) e con il diritto a percepire il buono pasto.

In ogni caso il lavoratore dovrà documentare all'azienda preventivamente l'invito a testimoniare e successivamente l'aver prestato testimonianza o l'essersi presentato puntualmente a testimoniare.

Art. 14 Assistenza legale

Ove il lavoratore incorra in procedimenti giudiziari in ordine a fatti di stretta attinenza con l'espletamento del servizio e ne faccia espressa richiesta, l'azienda fornirà a proprie spese assistenza legale, con professionisti di propria fiducia e sempre che non vi sia conflitto tra gli interessi aziendali e quelli del lavoratore per i fatti oggetto del procedimento.

Art. 15 Sottrazione dell'arma

Nel caso in cui durante il servizio il Lavoratore subisca la sottrazione dell'arma, senza colpa del Lavoratore, questi non dovrà sostenere alcun onere economico per la sostituzione dell'arma.

Art. 16 Titoli di Guardia Particolare Giurata.

Al lavoratore spetta la consegna al datore dei soli documenti inerenti al certificato anamnestico e del Tiro a Segno.

Ogni altra incombenza e/o costo per il rinnovo dei titoli è a totale carico datoriale.

Al momento della consegna dei documenti sarà cura dell'azienda provvedere subito a rimborsare l'anticipo dei costi sostenuti dal dipendente.

Ad integrazione di quanto previsto dal vigente CCNL, ove al lavoratore con qualifica di Guardia particolare Giurata venga dall'Autorità competente o dalla Magistratura sospeso, revocato o sequestrato uno dei Titoli di Polizia essenziali allo svolgimento dell'attività con qualifica di GpG o entrambi i titoli ed il lavoratore stesso impugni ritualmente il provvedimento e ne dia immediata notifica documentale all'azienda, il rapporto di lavoro resterà sospeso sino alla definizione (cosa giudicata) del ricorso, senza diritto alla retribuzione né diretta né indiretta, né differita.

Ove all'esito del procedimento (cosa giudicata) gli iniziali provvedimenti di cui al comma precedente siano annullati ed il Lavoratore ne dia immediata notifica documentale all'azienda, questa, esperiti da parte del Lavoratore gli adempimenti di sua competenza, inoltrerà richiesta di rilascio dei titoli, senza con ciò assumersi alcuna responsabilità circa l'esito della richiesta e in caso di rilascio dei titoli provvederà a riammettere immediatamente in servizio il Lavoratore.

Ove entro il termine di 180 giorni il lavoratore non abbia ottemperato alla notifica al datore di lavoro di cui al precedente comma 1, oppure non abbia dimostrato al datore di lavoro di essere rientrato in possesso dei titoli sospesi o revocati o scaduti e non rinnovati, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro per tale motivo, senza preavviso o indennità sostitutiva.

In caso di ritardo nel rinnovo dei titoli per disguidi di cui sia provatamente responsabile l'azienda, al lavoratore competerà la normale retribuzione per tutto il periodo di ritardo dipendente dall'azienda.

A tal fine, all'atto della consegna da parte del lavoratore interessato dei documenti necessari alla pratica di rinnovo dei titoli, l'azienda rilascerà ricevuta contenente la data di consegna e l'elenco dei documenti consegnati.

In caso di ritardo del rinnovo dei titoli dovuto a inadempienze del Lavoratore per gli adempimenti di propria competenza, l'Azienda, dalla data di scadenza dei titoli, sospenderà dal servizio e dalla retribuzione il Lavoratore fino al rinnovo dei titoli.

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL, in occasione del rinnovo dei titoli, il Lavoratore non abbia adempiuto a tutto quanto di Sua competenza (compreso l'inoltro della documentazione completa all'Azienda) entro il termine indicatogli dall'Azienda e vi abbia provveduto successivamente alla data di scadenza dei titoli, trascorso un periodo di novanta giorni dalla scadenza senza che l'Autorità abbia rinnovato i titoli, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro per tale motivo, senza preavviso o indennità sostitutiva.

Qualora vi sia un ritardo nel rinnovo dei titoli non imputabile né al lavoratore né all'azienda, ma riconducibile a questioni inerenti alla pubblica amministrazione, l'azienda corrisponderà al lavoratore in attesa, la sola retribuzione di base senza indennità né buoni pasto.

Art. 17

Convenzioni Tiro a Segno

Le esercitazioni e gli esami di tiro con l'arma da fuoco per il rinnovo dei titoli, saranno effettuate presso uno dei poligoni convenzionati con l'azienda, tra quelli operanti in Roma e Provincia, che l'azienda avrà cura di comunicare per tempo ai lavoratori.

Art. 18

Vestiario ed equipaggiamento

Le parti concordano che all'atto dell'assunzione ad ogni GpG venga assegnato il vestiario idoneo per affrontare la stagione, nella quantità adatta a coprire le esigenze di sostituzione dei capi per lavaggio, nella misura non inferiore a 3.

In caso di rottura o danneggiamento le parti verranno prontamente sostituite.

La distribuzione dei capi dovrà avvenire a spese dell'Istituto e nell'orario di servizio, senza gravare sul tempo libero dei dipendenti.

TITOLO V ADDETTI AI SERVIZI DI SICUREZZA

Art. 19 Buono pasto

In considerazione dell'aumento inflattivo e al fine di consentire ai lavoratori di poter usufruire di una cifra di buono pasto che consenta di raggiungere il costo medio di un pasto nella provincia di Roma, le aziende forniranno a tutti i dipendenti un buono pasto di euro 12 per ogni giorno di effettiva presenza al lavoro.

Le aziende forniranno i buoni pasto relativi alle presenze effettive del mese precedente.

Art. 20 Indennità di reperibilità

Al lavoratore impegnato nella reperibilità, da concordarsi preventivamente con il lavoratore, tenendo conto e rispettando la turnazione già programmata, se trattasi di turno di mattina, pomeriggio o notte e nella misura non inferiore ad una settimana e non superiore a 2 settimane consecutive, sarà riconosciuta un'indennità giornaliera di euro 20. Tale indennità sarà erogata comunque anche in caso di mancata chiamata per remunerare la disponibilità data all'azienda.

Per ogni ora di lavoro svolto in regime di reperibilità il lavoratore percepirà un'aggiunta del 20% della quota oraria della retribuzione mensile.