

**CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE PER I DIPENDENTI  
DEGLI ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA OPERANTI NELLA CITTA'  
DI BARI E PROVINCIA +BAT**

Il 15 - Dicembre 2009, in Bari presso la sede della Provincia di  
Bari - Servizio Politiche del Lavoro per le Categorie Protette e Vertenze  
Collettive, alla presenza e con la mediazione della dott.ssa Silvana  
Zingarelli responsabile della Sez. Vertenze Collettive

TRA

**ASSVIGILANZA - Associazione Nazionale Istituti di Vigilanza  
Privata** rappresentata da av. Cassiodoro Moro e dr.  
Luca Pizzigoni

**ASS.I.V. - Associazione Italiana Vigilanza** rappresentata da  
dr. Barbara Merdelli

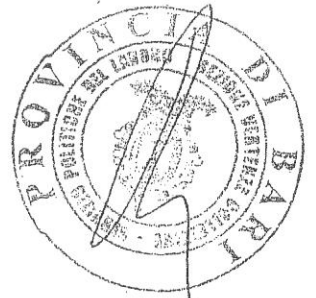
**UNIV - Unione Nazionale Istituti di Vigilanza** rappresentata da  
dr. Giovanni Cefoqua

**APIV** rappresentata da dr. Felele Abrizio

e

le Segreterie Provinciali di: Stefano Biancole  
**FILCAMS-CGIL** rappresentata da Giovanni Dapò

Adriano Ferrigni  
**FISASCAT-CISL** rappresentata da Bocuzzi Giuseppe



e Colella Nicole  
.....  
UILTUCS-UIL Giuseppina Zimmanni e Sobino  
.....  
Petronio  
.....  
UGL - SICUREZZA CIVILE rappresentata da Antonio  
.....  
Caprio  
.....

presenti i delegati sindacali di alcuni Istituti operanti in Bari e  
provincia

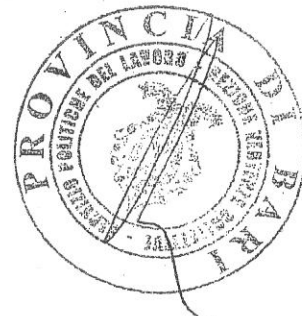
**VISTI**

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente con particolare riferimento all'art. 10, il Contratto Integrativo Provinciale del 27 marzo 2003, la piattaforma per il rinnovo del Contratto Integrativo Provinciale presentata dalle OO.SS. come sopra costituite

**RILEVATO**

- che le parti firmatarie dichiarano di voler dare applicazione all'art. 10 del C.C.N.L. vigente;
- che la specifica interrelazione definita al momento della stipula del C.C.N.L. vigente consente di procedere alla stipula del presente Contratto Integrativo Provinciale;
- che le parti, 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 alla corretta applicazione alle materie qui convenute;

quanto sopra rilevato



### SI E' STIPULATO

Il presente Contratto Integrativo Provinciale da valere per i dipendenti di tutti gli Istituti di Vigilanza Privata, in qualsiasi forma costituiti, operanti nella città di Bari e Provincia.

### PREMESSO

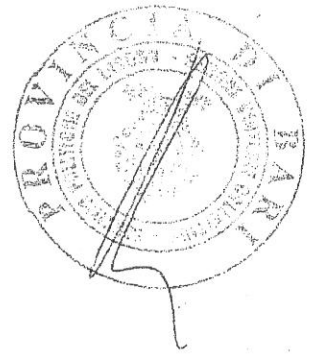
Le parti, nel definire il presente accordo, hanno inteso perseguire una maggiore qualificazione delle relazioni sindacali sia a livello territoriale che aziendale.

Le parti esprimono viva preoccupazione circa la possibile evoluzione occupazionale nel settore in ragione delle quali deriva l'esigenza di porre particolare attenzione da parte dei soggetti firmatari sui problemi concernenti il mantenimento e lo sviluppo dell'occupazione.

L'attenzione di cui sopra deve attuarsi mediante un confronto, atto a far fronte alle esigenze di una domanda di servizio sempre più qualificata e ad una offerta che deve presentare caratteristiche di flessibilità nonché essere competitiva sotto il profilo dei costi.

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 delle Guardie Particolari Giurate addette ai servizi.

Le parti si propongono, altresì, di intervenire, qualora se ne dovesse presentare la necessità, nelle sedi opportune al fine di evitare crisi strutturali del settore e concorrenzialità esasperata.



Le Parti a questo proposito si impegnano ad assumere le più opportune iniziative per l'applicazione del Contratto Integrativo Provinciale nei confronti di tutti gli Istituti di Vigilanza Privata, in qualsiasi forma costituiti, che operano e/o che opereranno, in Bari e Provincia.

Sempre a tale riguardo le parti convengono sulla necessità di intervenire, in tutte le opportune sedi, affinché vengano verificati i comportamenti delle organizzazioni che offrono e svolgono prestazioni del tutto simili a quelle regolate dal T.U.L.P.S., senza essere munite della licenza di P.S.

Le parti intendono, infine, ribadire, da subito, il proprio impegno a contribuire, per quanto nelle proprie possibilità e coerentemente con gli obiettivi comuni enunciati anche nel presente Contratto, affinché le tariffe, come indicate dai tariffari degli Istituti di Vigilanza e relative ai servizi, siano congrue, vengano rispettate e adeguate periodicamente.

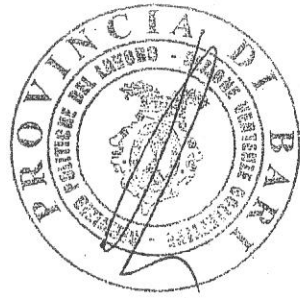
**TITOLO I**

**VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONI**

**Art. 1**

Il presente contratto integrativo provinciale disciplina, in maniera unitaria e per tutto il territorio della città e provincia di Bari, il rapporto di lavoro tra tutti gli Istituti, in qualunque forma costituiti, ed il relativo personale dipendente. Esso è parte integrante del vigente C.C.N.L. 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 essendo globalmente di miglior favore, annulla e sostituisce, ad ogni effetto, per le norme qui trattate, quelle di tutti i precedenti CIP.

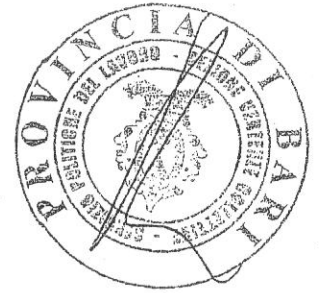
Per quanto non previsto dal presente contratto, valgono le disposizioni di legge vigenti in materia, quelle previste dal C.C.N.L. di settore, quelle previste nei precedenti CIP e le condizioni di miglior favore previste da eventuali accordi aziendali se ed in quanto oggi applicati.

### TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

#### Art. 3 – DIRITTI DI INFORMAZIONE A LIVELLO TERRITORIALE ED AZIENDALE

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, congiuntamente alle RSU-RSA, semestralmente, informazioni con particolare riferimento:

- a. aspetti generali d'ordine strutturale ed istituzionale;
- b. prospettive di sviluppo anche in relazione all'istituzione di nuove tipologie di servizi a seguito di modificazioni tecnologiche ed alle eventuali implicazioni occupazionali;
- c. iniziative di aggiornamento della professionalità;
- d. dati relativi al turn over ed all'andamento occupazionale, articolato per



settore di attività;

e. verifica sull'applicazione del presente accordo.

#### Art. 4 - FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

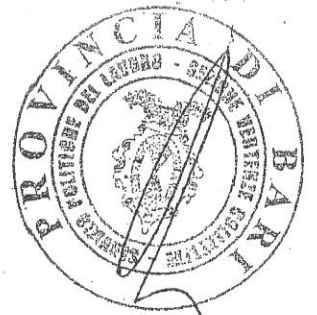
Le parti convengono sulla necessità di promuovere un'adeguata politica di formazione e aggiornamento professionale volta al miglioramento qualitativo del servizio di vigilanza, tramite la qualificazione e la riqualificazione del personale. Le parti, nel rivendicare il loro esclusivo diritto - dovere nel promuovere la formazione professionale dei lavoratori ritengono di dover definire alcune linee guida in materia di formazione ed aggiornamento professionale.

Pertanto, concordano quanto di seguito:

A1) alle aspiranti G.P.G. verranno consegnati, a cura degli Istituti, moduli formativi finalizzati alla 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, degli apparati ricetrasmittenti; unitamente ai moduli formativi verrà consegnato un questionario che le G.P.G. dovranno compilare e riconsegnare sottoscritto prima dell'assunzione al fine di stabilire il grado di addestramento. Sempre prima dell'assunzione le stesse dovranno addestrarsi all'uso delle armi ed ottenere, secondo le leggi ed i regolamenti in vigore, la licenza di porto di pistola.

A2) Dopo l'assunzione, verrà impartita una formazione pratica sui servizi e sull'utilizzo degli apparati ricetrasmittenti.

La formazione pratica sarà svolta in affiancamento operativo con



G.P.G. esperte.

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

L'attività formativa di cui al presente punto A2) s'intende retribuita ed i relativi costi saranno a totale carico degli Istituti.

### **B) Aggiornamento professionale**

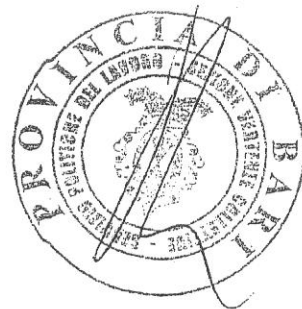
A cura dell'Istituto le G.P.G. sono informate, mediante conferenze o adeguati corsi di aggiornamento, dell'eventuale sopravvenienza di norme abrogative e/o sostitutive di precedenti disposizioni.

Ogni sei mesi o, comunque, secondo le disposizioni prefettizie, ciascuna guardia giurata effettuerà una esercitazione di tiro con l'arma in dotazione ivi compresa quella relativa al rinnovo del porto d'armi. E' 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 sul libretto di tiro per ogni esercitazione svolta.

I lavoratori avranno l'obbligo di partecipare alle esercitazioni.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 120 del C.C.N.L. 6.12.2006 e da eventuali accordi aziendali, per le esercitazioni di tiro, i cui costi saranno a carico degli Istituti, il tempo di partecipazione verrà retribuito per un importo pari a due ore di normale retribuzione per ogni esercitazione prescritta dalla normativa.



#### **Art 5 - ARMA DI ORDINANZA**

Gli Istituti anticiperanno ai nuovi assunti, su richiesta degli stessi, al fine di agevolarli nell'acquisto dell'arma che sarà di loro proprietà, un importo pari ad € 450,00.

Gli interessati restituiranno la predetta somma mediante un numero di massimo 36 trattenute mensili di pari importo. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro che intervenga anteriormente alla restituzione dell'intera somma anticipata, la differenza verrà trattenuta dalle competenze finali.

Sono fatte salve condizioni aziendali di miglior favore eventualmente in essere.

Gli istituti, inoltre, a titolo di risarcimento del danno indennizzeranno con € 450,00 quei lavoratori ai quali dovesse essere sottratta l'arma a seguito di azione malavitosa subita in servizio.

### **TITOLO IV**

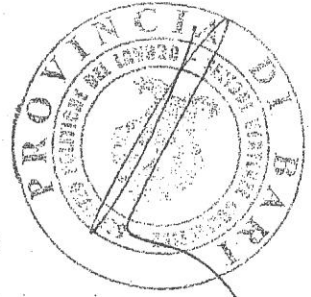
#### **ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

##### **Art. 6 - ORARIO DI LAVORO – SISTEMA DI APPLICAZIONE**

In Bari e provincia la distribuzione dell'orario di lavoro è quella del sistema del 6+1+1 (ogni sei giorni di lavoro un giorno di riposo ed un giorno di permesso) come previsto all'art. 77 del 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 una diversa distribuzione dei permessi e dei riposi, su richiesta di



deve' azionarla si terro un  
una delle parti firmatarie del presente accordo, l'altra parte si dovrà con  
essa confrontare <sup>con le oss firmatarie che / con le oss</sup> 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. 7 - FERIE

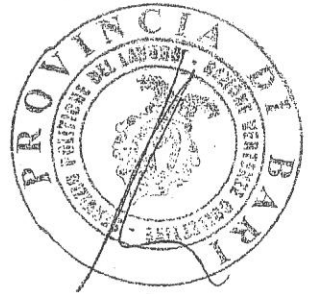
Entro il mese di febbraio di ogni anno, in sede aziendale, le parti si incontreranno per stabilire il programma ferie per tutti i lavoratori dipendenti, che deve prevedere, di norma, il godimento delle ferie mediante scorrimento rispetto all'anno precedente, e nei periodi definiti a livello aziendale. 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 estivo, dal 15 giugno al 15 settembre. In tale periodo verranno concessi n. 15 giorni di calendario.

#### Art. 8 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti convengono che a livello aziendale si potranno realizzare 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 settimanali.

Nei casi di spostamento da un servizio ad un altro servizio, distante dal primo per più di 5... km, 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 una



indennità chilometrica pari ad € 0,30 per ogni km eccedente i 5..... km a raggiungere il diverso luogo di lavoro, la copertura totale delle spese di trasporto.

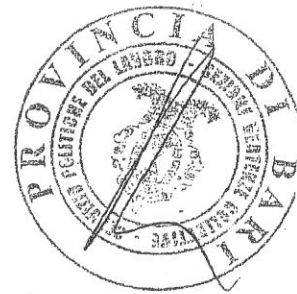
#### Art. 9 – BANCA ORE

In conformità a quanto previsto dall'art. 81 del vigente C.C.N.L., le parti concordano che, con decorrenza e l'applicazione dello stesso, possono essere richieste prestazioni ulteriori di cui all'art. 79 nel limite di 2 ore per ogni giornata di lavoro effettivamente prestata, da cumularsi in un monte ore calcolato su base annua.

#### Art. 10 - PATENTE DI GUIDA

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

Gli Istituti ai lavoratori ai quali venga, per la prima volta, revocata la patente di guida per infrazioni commesse durante, per ragioni di servizio e per fatti non riconducibili a comportamenti gravemente colposi e/o dolosi corrisponderanno un contributo spese quantificato, nel massimo, ad € due con lo stesso..... per spese connesse a corsi di recupero patente.



### Art. 11 – 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 l'avvocato e 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, nonché la mancata comunicazione da parte del lavoratore del legale cui intende affidare la propria difesa per dar modo all'azienda di definire con lo stesso l'importo delle spese legali.

### Art. 12 – VESTIARIO ED EQUIPAGGIAMENTO

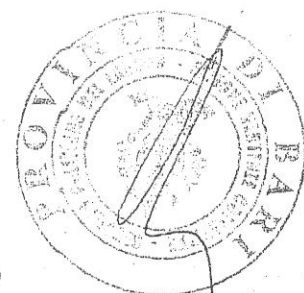
Le parti concordano, nel rigoroso rispetto delle normative di legge in vigore, che, all'atto dell'assunzione, ad ogni Vigile, superato il periodo di prova, venga assegnato il vestiario idoneo per affrontare la stagione come da CIP 93 art. 11 totalmente eff. cot.

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

### Art. 13 – INDENNITA'

Stante il combinato disposto dei precedenti CIP e del vigente C.C.N.L.





le indennità per lavoro notturno, per rischio e per il ruolo amministrativo verranno corrisposte nella misura di cui all'allegato "B".

**Art. 14 - TICKET**

Con effetto dal 1 gennaio 2010 a tutti i lavoratori viene fornito un buono pasto del valore di € 5,29 (cinque/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.

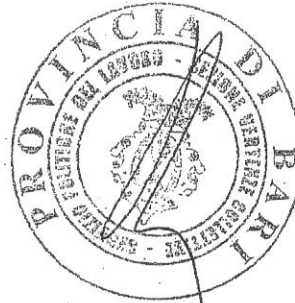
Il primo mese saranno anticipati i buoni pasto effettuando successivamente mese per mese il conguaglio rispetto alla presenza.

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

**Art. 15 - PREMIO DI RISULTATO**

Le parti, con riferimento al punto L dell'art. 10 del C.C.N.L. 6.12.2006 e con esplicito richiamo al protocollo 23.7.1993, convengono di istituire per gli anni, 2009, 2010, 2011 e 2012 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 L del succitato art. 10.



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

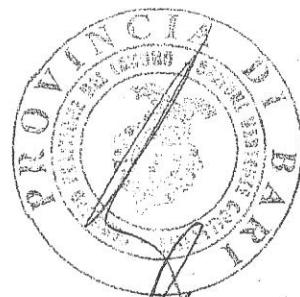
1. sarà presa in considerazione unicamente l'effettiva presenza al lavoro con riferimento al numero teorico di giornate di lavoro annualmente lavorabili e, dunque, per il 5+1 giornate n. 259, per il "6+1+1" giornate n. 251 e, per il sistema 5+2 (amministrativi) giornate n. 217 e, dunque, con esclusione 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 infortuni, con esclusione di quelli in itinere, per un numero di giorni superiore a ~~20~~ 15 portati da un unico <sup>evento</sup> ~~certificato~~, ad astensione obbligatoria per maternità, ricoveri ospedalieri, permessi sindacali.
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, al solo lavoratore in forza alla predetta data, un premio per un importo lordo annuo di € 75,00 (settanta e 00/100) 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.

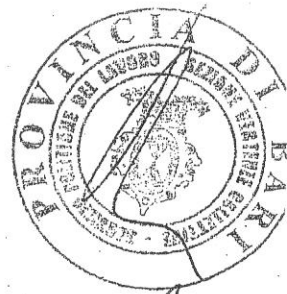


**QUOTA B**

Per lo stesso personale in forza alla suddetta data, e 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		2009/2010	2011 <i>PERMAN</i>
Da 239	e fino a 246	€ giorn. 10	€ 1.2. (.....) giornalieri
Da 247	e fino a 254	" " 25	€ 3.0. (.....) giornalieri
Da 255	e fino a 259	" " 50	€ 5.0. (.....) giornalieri
per il sistema 6+1+1			
da 231	e fino a 238	€ giorn. 10	€ 1.2. (.....) giornalieri
da 239	e fino a 246	" " 25	€ 3.0. (.....) giornalieri
Da 247	e fino a 251	" " 50	€ 5.0. (.....) giornalieri
RUOLO AMMINISTRATIVO			
Da 197	e fino a 204	€ giorn. 10	€ 1.2. (.....) giornalieri
Da 205	e fino a 212	" " 25	€ 3.0. (.....) giornalieri
Da 213	e fino a 217	" " 50	€ 5.0. (.....) giornalieri

\* dal 2012 cambio solamente l'importo delle prime fasce che passa a € 12 e € 15



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 alla quota B verranno corrisposte riproporzionando i dati di presenza in ragione della data di effettiva collocazione in servizio.

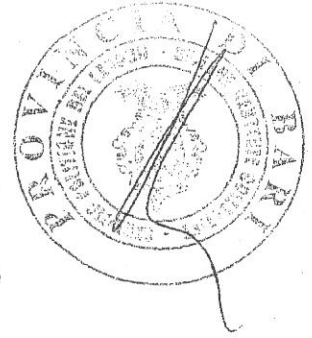
Per i lavoratori part-time, il premio sarà riparametrato in relazione all'orario svolto.

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.

Il premio di risultato, così come determinato, è emolumento strettamente finalizzato e collegato agli obiettivi di miglioramento della produttività, qualità e competitività aziendali e con caratteristiche di incertezza della corresponsione e dell'ammontare per tutte le sue componenti.

La presenza al lavoro, quale parametro ai fini della determinazione del premio di risultato, rispecchia tali obiettivi e caratteristiche, atteso che in un settore che opera in regime di appalto la presenza al lavoro è direttamente influente sui risultati economici aziendali, incidendo su produttività, qualità e competitività.

Il legame è stato dalle parti convenuto considerata imprevedibile



variabilità della presenza al lavoro, da ricondurre il più possibile a costante stabilità. Quanto sopra nel pieno rispetto della legge 247/ 07 (art. 1 c. 67), del Decreto Interministeriale 7 maggio 2008 e della conseguente Circolare INPS del 6 agosto 2008 n. 82.

**Art. 16 - DECORRENZA E DURATA**

Il presente contratto, avrà decorrenza dal 1-1-2009 e scadrà il 31.12.2012, fatte salve le diverse decorrenze stabilite per i singoli Istituti.

Esso si intenderà rinnovato di anno in anno, qualora non sia disdetto da una delle parti, a mezzo di lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.

Letto, confermato e sottoscritto

✓ Seguono firme delle Associazioni Datoriali e Sindacali nonché degli Istituti di Vigilanza operanti in Bari e Provincia per ratifica.

*Handwritten signature*

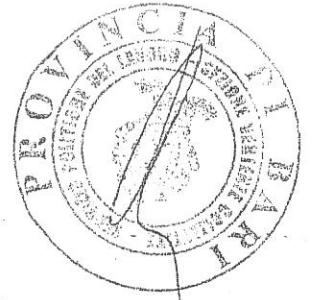
*Handwritten signature*

*Handwritten signature*



*Handwritten signature*

*Handwritten signature*



### NOTA A VERBALE

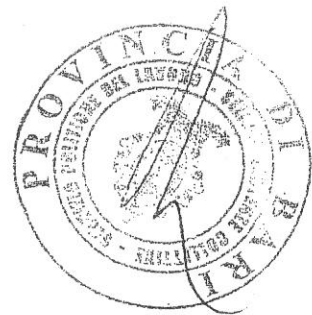
Ai sensi e per gli effetti degli artt. 99 - 100 del vigente C.C.N.L., si conviene di definire convenzionalmente "la normale località di lavoro" che, all'uopo, deve intendersi ogni posto di servizio situato all'interno di uno dei 4 settori in cui è suddiviso il territorio della provincia di Bari. Nell'allegato "A" sono elencati i comuni facenti parte, rispettivamente, del settore n. 1, del settore n. 2, del settore n. 3 e del settore n. 4. Entro il 31 marzo 2010 ciascun lavoratore in forza verrà assegnato ad uno dei settori, mentre i nuovi assunti, superato il periodo di prova, verranno assegnati ad un settore.

Fermo, dunque, nel resto tutto quanto convenuto nei sopra citati artt. 99 e 100 del vigente C.C.N.L., i 10 (dieci) ~~km~~ <sup>persone ridotte a 5 (cinque)</sup> sono da intendersi dai confini del settore considerato come normale località di lavoro.

Al lavoratore inviato a prestare temporaneamente la propria opera con mezzo proprio fuori dal confine del settore, ove è normalmente assegnato, sarà corrisposto, a titolo di rimborso spese di viaggio per il maggior percorso, un compenso chilometrico pari ad € 0,30 per km.

Qualora in un settore vi fosse un esubero di personale in conseguenza del venir meno di posti di servizio, detto personale verrà assegnato ad altro settore, senza oneri di alcun genere a carico dell'Azienda, previo confronto, in sede aziendale, alla presenza delle RSU o RSA.

La normale località di lavoro di detto personale sarà, infatti, costituita dal nuovo settore assegnato.



### NOTA A VERBALE

Fermo restando la disciplina in materia di cambio d'appalto prevista e disciplinata dagli artt. 25 e seguenti del C.C.N.L. Vigilanza Privata le parti, al solo fine di prevenire interpretazioni elusive delle citate disposizioni contrattuali, ritengono necessario precisare quanto segue:

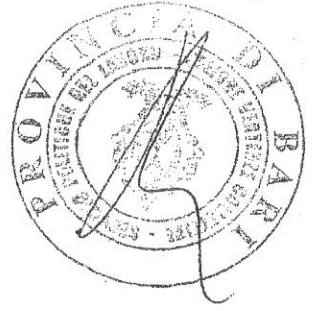
1. l'attivazione della procedura disciplinata dagli artt. 25 e seguenti del vigente C.C.N.L. Vigilanza Privata è ammessa anche nel caso in cui i servizi di vigilanza privata siano affidati agli Istituti di Vigilanza tramite società d'intermediazione ex art. 115 TULPS; in tal senso e al fine di valutare l'esistenza delle condizioni numeriche e percentuali individuate ai punti 1 e 2 dell'art. 26 vigente C.C.N.L. Vigilanza Privata si farà riferimento esclusivamente al numero di unità lavorative impiegate dalla società uscente dall'appalto e/o dal servizio di vigilanza privata;
2. considerata la circolare del Ministero del lavoro del 20/03/2008 con la quale si negava la funzione arbitrale (arbitrato irrituale) delegata alla ~~Direzione del Lavoro~~ *Provincia di Bari* dall'art. 27 vigente C.C.N.L. Vigilanza Privata e considerata, altresì, la determinazione della commissione paritetica nazionale con la quale le parti sottoscrittrici il C.C.N.L. di categoria s'impegnano a considerare vincolante la proposta conciliativa emanata *Provincia* dalla ~~DPL~~, nel caso in cui la procedura disciplinata dagli artt. 25 e segg.ti del vigente C.C.N.L. dovesse concludersi con un mancato *Provincia* accordo, le parti chiederanno al funzionario della ~~Direzione Provinciale del Lavoro~~ *Provincia* incaricato di formulare una proposta conciliativa che sarà considerata obbligatoria e vincolante;
3. Nel caso in cui il rinnovando C.C.N.L. apporti innovazioni in tema di cambio d'appalto, le stesse saranno integralmente recepite.

*Provincia di Bari*



Allegato "A"

"ELENCO COMUNI PROVINCIA DI BARI"



**SETTORE 1**

- > Andria
- > Barletta
- > Canosa di Puglia.
- > Minervino Murge;
- > Poggiorsini;
- > Spinazzola.
- > Trani

**SETTORE 2**

- > Altamura;
- > Bisceglie
- > Bitonto;
- > Corato;
- > Giovinazzo;
- > Gravina di Puglia.
- > Mariotto;
- > Molfetta;
- > Ruvo di Puglia;
- > Terlizzi;

**SETTORE 3**

- > Acquaviva;
- > Adelfia;
- > Bari;
- > Binetto;
- > Bitetto;
- > Bitritto;
- > Capurso;
- > Casamassima;
- > Cassano Murge;
- > Cellamare;
- > Grumo Appula
- > Modugno;
- > Noicattaro;
- > Palese;
- > Palo del Colle;
- > S. Spirito;
- > Sannicandro di Bari;
- > Santeramo in Colle;
- > Toritto;
- > Torre a Mare;
- > Triggiano;
- > Valenzano;

**SETTORE 4**

- > Alberobello;
- > Castellana Grotte;
- > Conversano;
- > Gioia del Colle;
- > Locorotondo;
- > Mola di Bari;
- > Monopoli;
- > Noci.
- > Polignano a Mare;
- > Putignano;
- > Rutigliano;
- > Sammichele di Bari;
- > Turi;

# Allegato B

indennità giorn. Lav. notturno	Ind. Aggiuntiva Cip 1998	CCNL ultimo	Totale
Zona stradale	0	5,61	5,61
Piantonamento fisso	0	4,18	4,18
Centrale Operativa	0	4,18	4,18

indennità giorn. Lav. Diurno	Ind. Aggiuntiva Cip 1998, solo per il <u>personale in forza al</u> <u>28.02.1998</u>	CCNL ultimo	Totale <u>solo per il personale</u> <u>in forza al</u> <u>28.02.1998</u>
Zona stradale	0,52	3,12	3,64
Piantonamento fisso	1,70	0,63	2,33
Centrale Operativa	1,70	0,63	2,33
Trasporto valori	0,83	3,12	3,95
Antirapina	0,52	3,12	3,64
Sala conta	1,70	0,63	2,33

The bottom section of the document contains several handwritten signatures in black ink. To the right of the signatures is a circular official stamp. The stamp features the text "PROVINCIA DI BARI" around the perimeter and "UFFICIO PROVINCIALE DI BARI" in the center. A diagonal line is drawn across the stamp.

## **Contratto Integrativo Provinciale per i dipendenti di Istituti di Vigilanza Privata operanti in Provincia di Bari.**

Il giorno 27 del mese di marzo dell'anno 2003, nella sede della Provincia di Bari - SPA  
- alla presenza e con la mediazione della Dottoressa Silvana Zingarelli

**TRA**

Gli Istituti di Vigilanza della provincia di Bari, rappresentati:

- dall'Associazione Nazionale "ASSVIGILANZA" nella persona dell'Avv. Claudio Moro,
- dall'Associazione Nazionale "UNIV" nella persona del Responsabile Regionale Dott.ssa Giovanna Guido, assistita dall'Avv. Luigi Gabriele,
- dall'Associazione Provinciale "APIV" nelle persone dei Sigg. Fedele Albrizio e Giuseppe D'Ambrosio

le Segreterie Provinciali di:

- FISASCAT- CISL, rappresentata dal Sig. Domenico Ferrigni,
- FILCAMS-C.G.I.L., rappresentata dal Sig. Stefano Bianco (Comprensorio Bari) e dal Sig. Giuseppe Scognamillo (Comprensorio Nord Barese),
- UILTUCS-UIL, rappresentata dal Sig. Antonio Monaco,

presenti altresì una folta delegazione di lavoratori

### **SI E' STIPULATO**

il presente Contratto Integrativo Provinciale da valere per i dipendenti degli Istituti di Vigilanza operanti nella città e provincia di Bari ex art. 10 .C.C.N.L. 8 Gennaio 2002.

#### **Premessa**

Il rinnovo del Contratto Integrativo Provinciale si inserisce in una fase di rilascio di nuove licenze ex art. 134 e seg.ti T.U.L.P.S. e di ampliamenti territoriali di quelle esistenti.

Le parti ritengono, di conseguenza, indispensabile vigilare affinché tutti gli Istituti di Vigilanza, sia quelli già operanti che quelli che potrebbero operare in forza di eventuali future licenze, svolgano la propria attività nel **pieno rispetto**:

- a) del **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e del Contratto Integrativo Provinciale** di cui è parte integrante in quanto stipulato con l'assistenza di Associazioni di categoria firmatarie del C.C.N.L.;
- b) delle tariffe di legalità così come, periodicamente, decretate dal Prefetto;
- c) delle modalità operative e normative, così come prescritte dal Prefetto in licenza e nel Regolamento del Questore.

Ritengono, infatti, indispensabile prevenire ogni fenomeno di concorrenza sleale nociva per il mantenimento dei livelli occupazionali e retributivi dei lavoratori, per la sicurezza sul lavoro e per la qualità dei servizi: ciò è d'altronde confermato dal Prefetto di Bari nella comunicazione del 25.01.03 all'Ufficio Vertenze Collettive della Provincia di Bari.

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 sopraccitato 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. 251, per il 5+1+1 giornate n. 226 e per il 5+2 (amministrativi) n. 217, 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, infortuni superiori a 15 giorni, derivanti da unico evento;
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).

#### 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 € 75,00 per gli anni 2003, 2004 e 2005, in caso di mantenimento di una media aziendale di assenteismo, con riferimento ad ogni anno di competenza, inferiore o pari al 10% calcolato sulla base del numero di giornate di lavoro contrattualmente previste come innanzi determinato.

#### QUOTA B

Per lo stesso personale in forza alla suddetta data e 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:

- a partire dal 239mo giorno per il sistema 5+1, dal 231mo giorno per il sistema 6+1+1, dal 206mo per il sistema 5+1+1 e dal 197mo per il sistema 5+2 (amministrativi) e fino, rispettivamente, al 246mo giorno, al 238mo, al 213mo ed al 203mo verrà corrisposto, in aggiunta alla quota A) una ulteriore quota di premio di importo lordo pari a € 4,00 giornaliero;
- a partire dal 247mo giorno per il sistema 5+1, dal 239mo per il sistema 6+1+1, dal 214mo per il sistema 5+1 e dal 204mo per il sistema 5+2 (amministrativi) e sino, rispettivamente, al 253mo giorno, al 246mo, al 221mo ed al 211mo, l'importo lordo giornaliero sarà pari ad € 12,00;
- a partire dal 254mo giorno per il sistema 5+1 o dal 247mo per il sistema 6+1+1, dal 222mo per il sistema 5+1+1, dal 212mo per sistema 5+2 (amministrativi) e sino, rispettivamente, al 259mo giorno, al 251mo, al 226mo ed al 217mo, l'importo lordo giornaliero sarà pari ad € 18,00.

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

# CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE PER I DIPENDENTI DEGLI ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA OPERANTI NELLA CITTA' DI BARI E PROVINCIA

L'anno 1998 il giorno 19 del mese di febbraio, nella sede della Direzione Provinciale del Lavoro di Bari - Servizio Politiche del Lavoro - alla presenza e con la mediazione della Dr.ssa Silvana ZINGARELLI e del Dr. Michele ROSELLI

TRA

- gli ISTITUTI di Vigilanza della Provincia di Bari rappresentati dall'Associazione Nazionale degli Istituti di Vigilanza (ASSIVIGILANZA) e dall'Associazione Provinciale degli Istituti di Vigilanza (APIV) nelle persone dell'Avv. Claudio MORO e del Sig. Fedele ALBRIZIO

E

- la FILCAMS/CGIL - Bari - rappresentata dal sig. Eligio CONVERSANO;
- la FILCAMS/CGIL - Comprensorio Nord-Barese - rappresentata dai Sigg. Giuseppe SCOGNAMILLO, Francesco LOSAPIO e Luigi SGARAMELLA;
- la FISASCAT/CISL - Bari - rappresentata dal Sig. Domenico FERRIGNI;
- la UILTUCS/UIL - rappresentata dai sigg. Antonio MONACO, Gaetano DE SUMMA e Rodolfo GIACOBELLI;

alla presenza di una folta delegazione di lavoratori è stato stipulato il seguente CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE PER I DIPENDENTI DA ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA.

VISTI  
Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente con particolare riferimento all'art. 8, il contratto Collettivo Integrativo Provinciale del 24 febbraio 1993 e la piattaforma rivendicativa presentata dalle OO.SS. come sopra costituite.

## RILEVATO

- che le parti come sopra individuate dichiarano di voler dare applicazione all'art. 8 del C.C.N.L. vigente;

- che con il C.C.N.L. 21 dicembre 1995 le Parti Collettive Nazionali hanno concordato di modificare gradualmente il sistema retributivo e di introdurre nuovi meccanismi retributivi intesi, fra l'altro, a realizzare sul territorio la omogeneizzazione dei trattamenti economici, all'uopo individuando tassativamente le indennità contrattuali e fissandone i relativi valori di cui allo art. 39;

che la specifica interrelazione definita al momento della stipula del C.C.N.L. vigente consente di procedere alla stipula del presente Contratto Integrativo Provinciale;

che le parti, 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 convenute e/o quelle previste dal C.C.N.L..



l'esigenza di porre particolare attenzione, da parte dei soggetti firmatari, sui problemi concernenti il mantenimento e lo sviluppo dell'occupazione.

L'attenzione di cui sopra deve attuarsi mediante un confronto atto a far fronte alle esigenze di una domanda di servizio sempre più qualificata e ad una offerta che deve presentare caratteristiche di flessibilità nonché essere competitiva sotto il profilo dei costi.

Le parti si propongono, altresì, di intervenire, qualora se ne dovesse presentare la necessità, nelle sedi opportune al fine di evitare crisi strutturali del settore e concorrenzialità esasperata. A questo riguardo le parti ritengono contraddittorio con le scelte sulle quali si è qui convenuto un'eventuale rilascio di nuove licenze per l'esecuzione dei servizi di Vigilanza, di trasporto e scorta valori e di ricezione di allarme a mezzo di centrali di ascolto.

Sempre a questo riguardo le parti convengono sulla necessità di intervenire, in tutte le opportune sedi, affinché vengano repressi i comportamenti delle organizzazioni che offrono e svolgono prestazioni del tutto simili a quelle regolate e sanzionate dal T.U.L.P.S., senza essere munite della indispensabile licenza di P.S. camuffando detti servizi come fossero di custodia o portierato.

Le parti convengono di istituire un Organismo Paritetico Territoriale, composto da 3 componenti effettivi e 3 supplenti per ciascuna parte, da accreditare presso la Prefettura ed avente lo scopo di:

- vigilare circa la corretta applicazione del C.C.N.L. ed integrativi provinciali;
- individuare percorsi che consentano di accelerare le procedure di rilascio delle autorizzazioni abilitanti a svolgere le mansioni di G.P.G.;
- verificare l'utilizzo, nel settore, dei lavori socialmente utili;
- intervenire, in tutte le opportune sedi, affinché vengano repressi, in quanto illecite, le attività di Vigilanza e custodia che rappresentano una concorrenza sleale, scorretta e non autorizzata se svolte in assenza della indispensabile Licenza ex artt. 134 e seg.ti del T.U.L.P.S.;
- verificare e monitorare quanto previsto al successivo art. 4 del presente contratto.

Gli incontri dell'Organismo avverranno, di norma, ogni 4 mesi su richiesta di una delle parti.

L'Organismo Paritetico Territoriale assorbirà le funzioni e competenze della Commissione Vigilanza Privata di cui all'art. 2 punto A del C.I.P. 24 febbraio 1993 ed avrà anche competenza di esaminare particolari situazioni per fatti diversi rispetto a quelli che hanno rilevanza penale, che potrebbero portare alla sospensione e/o revoca delle autorizzazioni a svolgere le mansioni di G.P.G..

### **Sede aziendale**

In sede aziendale avverranno incontri informativi, di norma semestrali, aventi ad oggetto la consistenza degli organici in relazione alle varie tipologie dei servizi ed ai programmi ferie.

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

### **Art. 4 - Appalti e Garanzie occupazionali**

L'Istituto uscente con la massima tempestività possibile 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 accordo 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 accordo in merito all'organizzazione del nuovo servizio.

Le parti (OO.SS. firmatarie, Istituto uscente, Istituto subentrante) concordano che saranno effettuati con le OO.SS. incontri di verifica, presso la Direzione Provinciale del Lavoro, preventivi all'evento considerato, circa le condizioni inerenti all'organizzazione del lavoro ed al mantenimento dei livelli occupazionali.

presenza al lavoro riscontrate nell'anno di riferimento nei singoli Istituti di Vigilanza nel sistema 6+1+1 e delle 237 giornate nel sistema 5+1.

Resta inteso che nessun premio sarà dovuto nel caso in cui non si raggiungessero gli obiettivi sopra indicati.

Al raggiungimento della soglia collettiva aziendale come sopra individuata, a ciascun lavoratore verrà corrisposto un premio da erogarsi negli importi lordi e con le modalità di seguito indicati: per sistema 6+1+1 (soglia di ingresso 230).

IMP. PREMIO COLLETTIVO COLLETTIVO E RELATIVA FASCIA	IMP. PREMIO COLLETTIVO E RELATIVA FASCIA	IMP. PREMIO E RELATIVA FASCIA
230 - 238 giorni	239 - 246 giorni	247 - 251 giorni
<b>1998 £. 90.000</b>	<b>1998 £. 180.000</b>	<b>1998 £. 300.000</b>
<b>1999 £. 90.000</b>	<b>1999 £. 180.000</b>	<b>1999 £. 300.000</b>
<b>2000 £. 120.000</b>	<b>2000 £. 240.000</b>	<b>2000 £. 400.000</b>
<b>2001 £. 135.000</b>	<b>2001 £. 270.000</b>	<b>2001 £. 450.000</b>

Per il sistema 5+1 (soglia di ingresso 237).

IMP. PREMIO COLLETTIVO COLLETTIVO E RELATIVA FASCIA	IMP. PREMIO COLLETTIVO E RELATIVA FASCIA	IMP. PREMIO E RELATIVA FASCIA
237 - 245 giorni	246 - 254 giorni	255 - 259 giorni
<b>1998 £. 90.000</b>	<b>1998 £. 180.000</b>	<b>1998 £. 300.000</b>
<b>1999 £. 90.000</b>	<b>1999 £. 180.000</b>	<b>1999 £. 300.000</b>
<b>2000 £. 120.000</b>	<b>2000 £. 240.000</b>	<b>2000 £. 400.000</b>
<b>2001 £. 135.000</b>	<b>2001 £. 270.000</b>	<b>2001 £. 450.000</b>

Unicamente nel caso in cui, in maniera collettiva aziendale, si dovesse raggiungere l'obiettivo di cui alla fascia compresa tra i 239 ed i 246 giorni per il sistema 6+1+1 e tra i 246 ed i 254 per il sistema 5+1 ma non si raggiunga l'obiettivo, sempre in Paniera collettiva aziendale, di cui alla fascia compresa tra i 247 ed i 251 giorni per il sistema 6+1+1 e tra i 255 ed i 259 per il sistema 5+1, l'importo del premio di cui alla fascia compresa tra i 247 e 251 giorni per il sistema 6+1+1 o tra i 255 ed i 259 per il sistema 5+1, sarà erogato individualmente ai soli singoli lavoratori che avranno raggiunto l'obiettivo di cui all'ultima sopra citata fascia.

Per gli amministrativi, in questo caso, si determina una fascia compresa tra i 213 ed i 217 giorni. I premi maturati, calcolati su base annua, verranno erogati unitamente alla retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento ai lavoratori in forza a tale data.

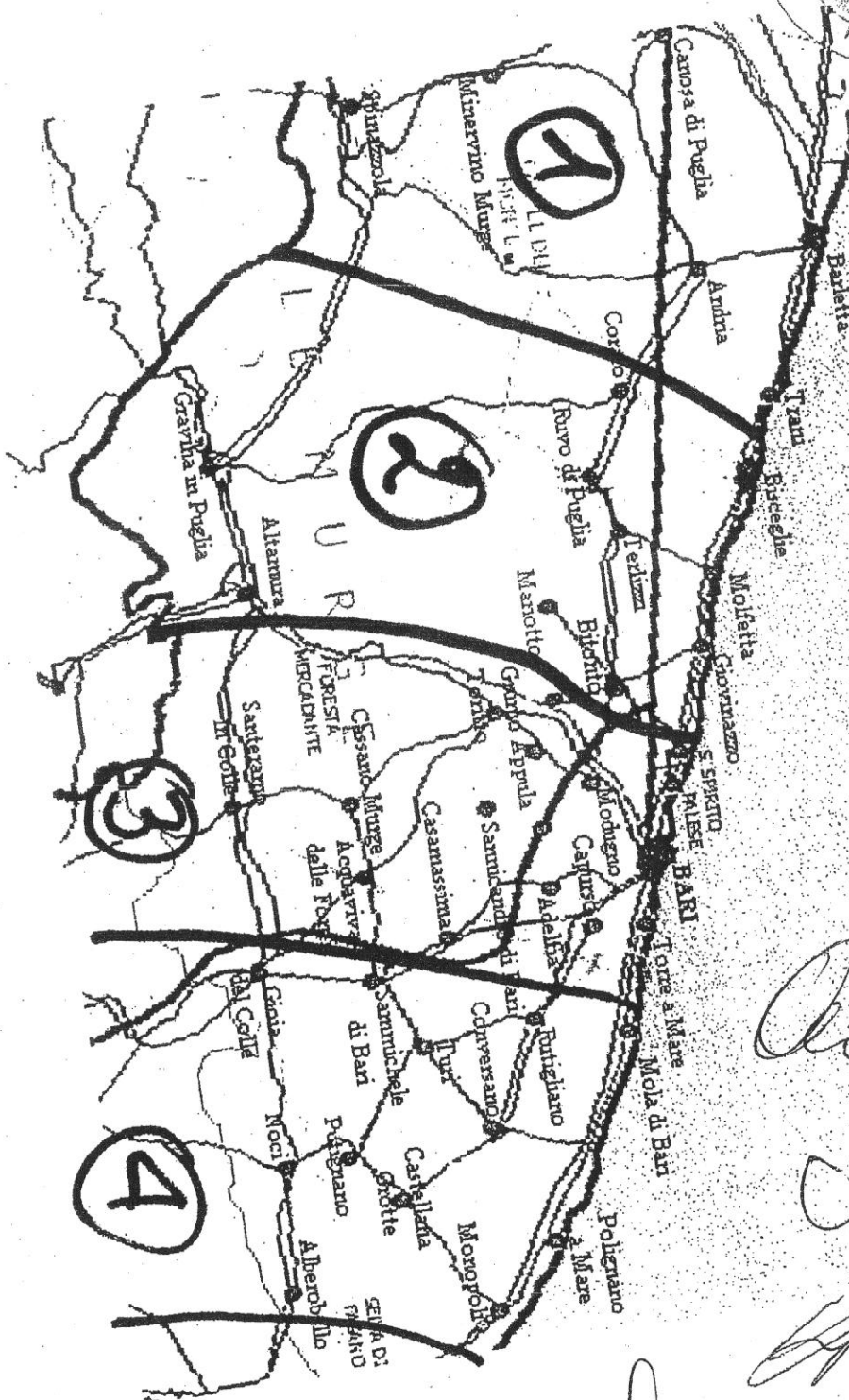
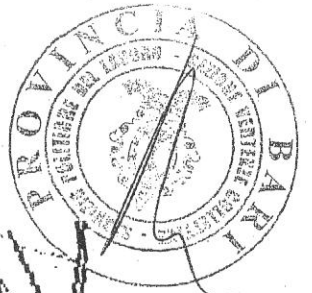
In caso di assunzione nel corso dell'anno di riferimento il premio verrà attribuito pro-quota per dodicesimi, considerando a tale riguardo la frazione del mese superiore a 15 giorni come mese intero. Per i lavoratori part-time il premio sarà riparametrato in relazione all'orario svolto.

Il premio suddetto è dovuto ai lavoratori assunti in contratto di formazione lavoro.

Il premio non è dovuto ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, fatto salvo che il contratto stesso non venga trasformato a tempo indeterminato.

Il premio si intende complessivo ed onnicomprensivo di ogni propria incidenza (peraltro già tenuta in considerazione in sede di quantificazione dello stesso importo del Premio di Produzione); detto premio, pertanto, non avrà ulteriore riflesso o incidenza alcuna su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere (compreso il trattamento di fine rapporto in ordine al quale ex art. 2120 c.c. 2<sup>a</sup> comma, si intende, anche a tale titolo, espressamente escluderne l'imputazione).





*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*