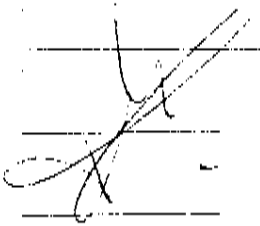





ANIVP
ASSVIGILANZA
UNIV

FILCAMS-CGIL
FISASCAT-CISL
UILTuCS-UIL

Contratto
Collettivo
INTEGRATIVO
di
LAVORO

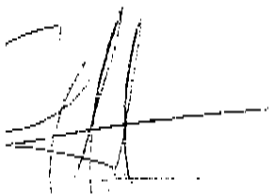
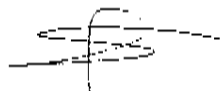


per i Dipendenti
da Istituti di
Vigilanza Privata
operanti in Piemonte


Siglato il 12/07/2004



Validità dal 01/07/04 al 30/06/07

Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, dichiarano che la propria sottoscrizione del presente Contratto avrà
efficacia a seguito dell'approvazione dello stesso, da parte delle assemblee dei lavoratori.

Tale ratifica avverrà tramite comunicazione scritta alle Associazioni Imprenditoriali

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO
da valere per i dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata
operanti in Piemonte

Il giorno 12 luglio 2004, in Torino

TRA

ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA GLI ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA (ANIVP)
rappresentata dal Presidente della Commissione Sindacale Comm. COSIMO RACCO con la
collaborazione del dott. Marco Stratta

ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA GLI ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA
(ASSVIGILANZA) rappresentata dall' Avv. Giuseppe Monti

UNIV rappresentata dal Segretario Nazionale Avv. Luigi Gabriele e dal Coordinatore
Territoriale Dott. ENNIO SUTTINI e dal componente della commissione sindacale Paolo Luraschi

E

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO, TURISMO E SERVIZI
(FILCAMS CGIL) PIEMONTE rappresentata da Anna Maria Cuntrò

FEDERAZIONE ITALIANA ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI E TURISMO
(FISASCAT-CISL)) PIEMONTE rappresentata da Bruno Cordiano

UNIONE ITALIANA LAVORATORI TURISMO, COMMERCIO, SERVIZI (UILTuCS-
UIL) PIEMONTE rappresentata dal Segretario Generale da Giannantonio Pezzetta

VISTI

- la disdetta delle Organizzazioni Sindacali del Contratto Collettivo integrativo di lavoro per i dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata operanti in Piemonte precedentemente vigente;
- il Contratto Collettivo Nazionale vigente ed in particolare l'articolo 10;

ESAMINATA

- la piattaforma rivendicativa presentata dalle Organizzazioni Sindacali come sopra costituite;

SI E' STIPULATO

Il presente Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro per i dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata composto da: una Premessa, titoli, articoli e allegati, tutti approvati e sottoscritti.

VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

ART. 1

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Regionale del Piemonte disciplina, in maniera unitaria, il rapporto di lavoro dei dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata operanti nella Regione Piemonte. Esso è parte integrante del vigente C.C.N.L. e, come tale, deve essere applicato, al pari dello stesso, da tutti gli Istituti di Vigilanza comunque costituiti.

ART. 2

Il presente Contratto, per tutto il periodo della sua validità, deve essere considerato un complesso normativo inscindibile, che, essendo globalmente di miglior favore, annulla e sostituisce ad ogni effetto le norme del Contratto Integrativo di Lavoro per i Dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata operanti in Piemonte del 07 luglio 1997 e di tutti i precedenti Contratti Integrativi di pari livello e Contratti Integrativi Provinciali a suo tempo stipulati in Piemonte.

Rimangono valide le norme e le condizioni di miglior favore o le norme non trattate nel presente Contratto previste dai Contratti ed Accordi Aziendali.

ART. 3

Le Parti nel valutare la situazione economica attuale e quella ipotizzabile nell'arco della vigenza contrattuale, che interessa ed interesserà la Regione Piemonte, convengono di operare affinché vengano colte le opportunità di sviluppo qualitativo e quantitativo del settore della Vigilanza Privata.

A tal fine occorre anche mantenere attenzione affinché i compiti tipici della Vigilanza Privata vengano svolti dagli Istituti del settore ed evitare che la committenza provveda direttamente con dipendenti propri a discapito della sicurezza e della professionalità.

E' altresì necessario contrastare le diverse forme di vigilanza proposte come servizi integrati che costituiscono possibili attività di sleale concorrenza in violazione delle norme del T.U.L.P.S. e delle Leggi vigenti, che pregiudicherebbero l'occupazione nel settore, i diritti normativi ed economici attualmente garantiti ai lavoratori impiegati in detti compiti e la qualità dei servizi.

Inoltre, la diffusione di nuove tecnologie avanzate ed il ricorso a sistemi automatizzati di difesa passiva, non possono prescindere dalla presenza fisica della guardia affinché siano garantiti livelli

di sicurezza sufficienti ed in funzione di tale opera culturale nei confronti della committenza le Parti si adopereranno.

Le Parti, nell'auspicare che a tempi brevi sia varata la riforma legislativa del settore contenente i contributi offerti dalle stesse a livello nazionale, solleciteranno detta riforma presso le sedi opportune; in attesa della stessa, le Parti convengono sulla necessità di una gestione della vigente legislazione, che sappia cogliere e dare risposta alle esigenze attuali del settore, sia per quanto attiene la problematica delle Imprese che dei lavoratori, nonché quella comune.

Anche a tale fine le OO.SS. e le Associazioni Imprenditoriali firmatarie il presente Contratto, convengono sui seguenti punti, per l'applicazione dei quali, nelle parti di propria non esclusiva competenza, interesseranno con azioni congiunte le Istituzioni pertinenti.

Le Parti, sui temi di interesse del settore da rappresentare alle Autorità Istituzionali assumeranno posizioni comuni affinché siano rese più forti e rappresentative, fatta salva la rappresentazione di proprie posizioni in caso di valutazioni distinte.

Le Parti, anche ai fini di quanto espresso nei punti successivi, ritengono necessario rafforzare il patrimonio di conoscenza comune sui processi che investono il settore per esaminarne i vari aspetti e governarne, per quanto possibile, cause ed effetti, con adeguati interventi nell'interesse dei lavoratori, delle imprese e dell'utenza.

Le Associazioni imprenditoriali, pertanto, forniranno annualmente, di norma entro il primo semestre, alle OO.SS. Regionali e Provinciali firmatarie del presente contratto, informazioni globali riferite al settore ed in particolare: sugli aspetti di ordine strutturale, sugli organici, sulle prospettive di sviluppo, sui nuovi tipi di servizi anche in funzione dell'introduzione di nuove tecnologie, sulla gestione della banca ore, sulle prestazioni di lavoro straordinario e supplementare, dei riposi e dei turni.

- AUTORIZZAZIONI DI NUOVE LICENZE: potranno essere concesse sulla base delle esigenze del mercato ed alla condizione che non intacchino la stabilità o lo sviluppo occupazionale, tenendo conto della professionalità e della capacità economica dei richiedenti, tali da offrire sufficienti garanzie di qualità ai fruitori dei servizi ed assicurare il rispetto dei diritti contrattuali e di legge ai lavoratori occupati.

- AGGIORNAMENTI DELLE TARIFFE: devono essere definiti con la finalità di evitare sofferenze economiche agli Istituti affinché non si pregiudichino: la qualità dei servizi, la sicurezza ed i diritti normativi ed economici dei lavoratori.

- FORMAZIONE PROFESSIONALE: fermo restando la responsabilità delle aziende nell'adempiere gli obblighi formativi e l'esclusiva competenza delle Parti in materia di formazione professionale, queste ultime favoriranno le attività formative del settore programmando piani di formazione ed aggiornamento professionale e predisponendo i relativi corsi per il personale occupato, dei quali le aziende interessate potranno beneficiare.

Le Parti, inoltre, su richiesta delle Aziende, promuoveranno l'attivazione di corsi di formazione per lavoratori non occupati, che ambiscano occuparsi nel settore. Il numero dei corsisti, quindi, dovrà tenere conto delle possibilità occupazionali offerte dal settore e della naturale selezione di diritto degli Istituti interessati a recepire nuovi occupati. L'individuazione dei corsisti avverrà anche tramite preselezione delle imprese del settore, affinché la formazione professionale abbia la migliore efficacia nel garantire i necessari sbocchi occupazionali.

Le Parti cureranno la programmazione e la progettazione dei corsi, che saranno invece svolti da

Enti preposti alla formazione professionale riconosciuti ed accreditati dalla Regione Piemonte. Tali Enti, aventi queste caratteristiche, saranno scelti per accordo unanime delle Parti.

Si conviene, che per l'effettuazione della formazione professionale di cui sopra e comunque concordata dalle Parti, anche con successivi accordi, si coglieranno tutte le opportunità di finanziamento pubblico previste.

La formazione potrà essere pianificata per i lavoratori occupati o occupandi di: una singola azienda, più aziende, a livello settoriale: così come la formazione potrà essere programmata ed effettuata a livello Regionale o Provinciale, ciò rispetto alle necessità, ai bisogni ed alle opportunità. Le aziende che aderiranno ai piani formativi dovranno farsi carico fino a concorrenza, rispetto ai finanziamenti pubblici, dei relativi costi.

- POLITICHE DEL LAVORO: le Parti potranno stipulare uno specifico accordo sul mercato del lavoro, che dovrà individuare le tipologie lavorative utili al settore, nonché prevederne l'avviamento con celeri procedure, che le Parti potranno gestire in proprio.

Le Parti, inoltre, si faranno promotrici di una specifica proposta da avanzare alle Prefetture, affinché l'accordo sul mercato del lavoro unito a quanto previsto in materia di formazione professionale per gli assumendi, costituiscono una valida motivazione per accelerare i tempi di rilascio dei titoli di polizia utili per l'assunzione, facendo in modo che una prima fase di tale procedura venga soddisfatta antecedentemente alla richiesta di assunzione avanzata dall'Istituto.

Le Parti, anche a tal fine, convengono di costituire un Registro Professionale, tenuto e gestito dall'Ente Bilaterale, al quale potranno essere iscritti, su loro richiesta: le Guardie Particolari Giurate in forza, le Guardie Particolari Giurate transitoriamente inoccupate che intendano rioccuparsi nel settore, lavoratori formati per lo svolgimento dell'attività di Guardia Particolari Giurata in attesa di occupazione; nel Registro, inoltre, saranno riportati i profili e le caratteristiche professionali di ogni iscritto, anche acquisite nel corso del rapporto di lavoro.

Il Registro professionale intende porsi come strumento efficace per l'osservazione del mercato del lavoro e nel contempo essere una banca dati utile alle imprese per soddisfare le loro esigenze occupazionali.

- SICUREZZA: si ribadisce la necessità che le imprese garantiscano l'efficienza: degli automezzi utilizzati per i servizi, degli strumenti in dotazione delle Guardie Giurate, della centrale operativa e di un sistema di pronto intervento in caso di necessità.

Le Parti ritengono inoltre, di operare con opportune azioni anche congiunte per far sì che la committenza, nel limite delle possibilità e delle responsabilità di legge, si preoccupi di attrezzare aree idonee e sicure, per i lavoratori ed i cittadini, in cui svolgere le attività di vigilanza e trasbordo valori.

Le Parti, in applicazione della medesima Legge 626/94 e del conseguente accordo nazionale di settore, convengono che gli Istituti di Vigilanza dovranno ottemperare agli obblighi formativi a beneficio dei Rappresentanti dei Lavoratori alla Sicurezza entro e non oltre quattro mesi la loro elezione.

I TITOLI DI POLIZIA DEI LAVORATORI: ai lavoratori, che richiedano come d'obbligo tramite la propria azienda, il rinnovo dei titoli di polizia nei tempi utili indicati dalla Prefettura competente o dalla stessa azienda, che non venga entro la scadenza rilasciato il rinnovo per accertate responsabilità aziendali, spetterà la normale retribuzione durante il periodo di mora senza imposizioni, a tal fine, di ferie e permessi.

Nel caso che il ritardo del rinnovo sia imputabile a responsabilità delle Autorità preposte, i lavoratori a loro scelta potranno, per il periodo di mora, godere di ferie e permessi retribuiti maturati di cui al vigente CCNL, oppure usufruire di una aspettativa non retribuita. Tutto ciò fermo restando l'interesse comune delle Parti nel sollecitare Prefetture e Questure affinché tali situazioni

non abbiano a verificarsi e fermo restando il diritto del lavoratore di richiedere il risarcimento del danno nei confronti del Soggetto responsabile del ritardo.

Nel caso in cui il ritardo del rinnovo dei documenti avvenga per responsabilità del lavoratore, lo stesso nel periodo di mora sarà posto in aspettativa non retribuita, ma per contro non sarà soggetto a contestazioni e sanzioni disciplinari.

Le Parti chiariscono, che i costi dovuti alla frequentazione, da parte dei lavoratori, del tiro a segno nazionale, limitatamente a quanto da questo richiesto per il rilascio del certificato d'idoneità all'uso dell'arma (iscrizione, tiri di allenamento e tiri per l'esame utili al rilascio del certificato effettuati con munizionamento del calibro dell'arma indicata dall'azienda come arma di servizio), nonché i costi del certificato, siano a completo carico dell'Azienda.

Le Parti si adopereranno affinché i criteri di valutazione adottati dai vari tiri a segno nazionali siano omogenei.

I lavoratori, ai quali dovessero essere negati i rinnovi dei titoli di polizia in ragione di pendenze penali, saranno posti in aspettativa non retribuita, con il solo diritto alla conservazione del posto di lavoro, fino all'esito della procedura giudiziaria di primo grado.

I REGOLAMENTI: le Parti si adopereranno affinché i regolamenti delle attività degli Istituti e delle Guardie Giurate emanati dalle Autorità tengano conto delle proprie valutazioni ed in ogni caso, per quanto attiene le materie di carattere sindacale normate dai contratti collettivi, le norme contrattuali dovranno essere l'esclusivo riferimento delle Parti per quanto riguarda le ricadute sui lavoratori.

CAMBI DI APPALTO: ai fini del mantenimento dell'occupazione, nel caso di perdita di servizi da parte di uno o più Istituti che possano provocare riflessi sull'occupazione, le Associazioni Imprenditoriali, unitamente a tali Istituti, ne daranno tempestiva comunicazione scritta alle OO.SS. Regionali e a quelle del territorio interessato firmatarie del presente Contratto. A seguire e, in ogni caso, prima di procedere con qualsiasi altra iniziativa si svolgerà un incontro tra le OO.SS., le R.S.A./R.S.U. e le Associazioni Imprenditoriali con gli Istituti che compongono il settore a livello Provinciale, al fine di trovare adeguate soluzioni occupazionali, sulle quali la responsabilità preminente è attribuita agli Istituti che hanno recepito i servizi.

Quest'ultimo incontro sarà preceduto da un confronto con gli Istituti che hanno perso i servizi al fine di determinare l'entità del fenomeno occupazionale.

ART. 4 N ENTE BILATERALE

Si individua nell'Ente Bilaterale Regionale uno strumento utile per lo svolgimento dei compiti già citati dall'art.6 del vigente CCNL sulle materie lì indicate, opportunamente regolate da accordi tra le Parti e riportate alla valenza Regionale ed eventuali successivi accordi che le Parti riterranno stipulare.

L'Ente potrà essere inoltre sede:

della Commissione Paritetica Regionale che sarà costituita dalle OO.SS. e le Associazioni Imprenditoriali firmatarie del presente Contratto al fine di: interpretare, qualora richiesto, le norme qui sottoscritte e quelle relative a futuri accordi sottoscritti dalle medesime Parti, porsi come organo di conciliazione per definire eventuali contenziosi individuali e collettivi;

di un eventuale arbitro relativo alle controversie collettive ed individuali;

dell'Organismo Paritetico Regionale deputato alla verifica della regolarità delle procedure e della loro validazione, relative alla gestione della Legge 626/94 e successive modifiche e del conseguente

accordo di settore, nonché degli esiti elettorali.

Fermo restando che l'Ente dovrà essere costituito con caratteristiche paritetiche tra i Sindacati e le Associazioni Imprenditoriali e che le decisioni dovranno avere l'unanimità dei consensi dei soggetti sociali che lo compongono, lo statuto dello stesso, così come il regolamento di attività ed i regolamenti di istituzione, composizione e funzionamento degli organismi di cui ai tre commi precedenti, saranno specificamente concordati e redatti dalle Parti nei tempi strettamente necessari.

In ogni caso si precisa che i tempi necessari alla costituzione dell'Ente Bilaterale e degli altri Organismi citati al presente punto, non costituiranno motivi ostativi alla piena applicazione, dalla loro decorrenza, di tutti i punti definiti dal presente Contratto.

ART. 5 - TURNI GIORNALIERI

Nel rispetto delle norme che regolamentano la materia, gli Istituti di Vigilanza programmeranno i turni di lavoro, in modo da consentire il godimento dei riposi contrattuali e di legge, dando comunicazione ai lavoratori di tali turni ed orari con congruo anticipo ed in modo da non mettere l'Istituto in difficoltà in relazione alle esigenze di sicurezza ed in considerazione dei servizi svolti da ogni Istituto. Tali turni ed orari potranno essere eventualmente modificati solo per i casi eccezionali e motivati, previa comunicazione e motivazione ai lavoratori.

A tale fine su richiesta delle RSA/RSU e nei tempi tecnici che esse concorderanno con l'Istituto, l'azienda comunicherà ad ogni lavoratore, attraverso foglio aziendale, la programmazione, almeno settimanale, dei servizi che dovrà svolgere:

- ad ogni lavoratore, contestualmente al listino paga, sarà consegnato un foglio aziendale riepilogativo delle ore giornaliere svolte nel mese al quale la retribuzione si riferisce;
- le modalità di consegna dei fogli aziendali non dovranno creare disagi ai lavoratori e saranno concordate con le RSA/RSU;
- i fogli aziendali dovranno essere identificabili e quindi come tale, la consegna ai lavoratori dovrà essere riscontrabile;
- la Guardia deve essere presente sul posto di lavoro indicato nell'ordine di servizio.

Se, su richiesta dell'Istituto, la Guardia dovesse presentarsi in sede aziendale prima o dopo il servizio, l'orario di lavoro inizierà e/o terminerà presso la sede aziendale.

Nell'impossibilità di fare effettuare al singolo lavoratore l'intero orario giornaliero, nessuna decurtazione salariale verrà effettuata al lavoratore, ma si dovrà procedere a recuperare le ore di lavoro al massimo, entro il mese, in altri giorni, ad esclusione dei giorni di riposo, permessi retribuiti e ferie.

La compensazione non potrà superare le 2 ore giornaliere (5h - 9h).

Questa norma è applicabile nel caso si riscontri pari esigenza dell'Azienda e del singolo lavoratore, esplicitata, da entrambe le parti, per iscritto in unico foglio in doppia copia, una per parte e sottoscritto con la chiara volontà di avvalersi del compensativo, specificando tempi e modalità. Il lavoratore dovrà essere assistito dalla Organizzazione Sindacale o da un RSA./RSU.

Deroghe alle 2 ore giornaliere di compensativo, per casi specifici, potranno essere concordate con le RSA/RSU unitamente alle OO.SS. Territoriali.

I turni giornalieri del normale orario di lavoro dovranno essere svolti di norma in modo continuativo e comunque nell'arco massimo di 11 ore, salvo motivate ed eccezionali esigenze di servizio preventivamente comunicate ai lavoratori.

ART. 6 - ORARIO DI LAVORO E SISTEMA DI APPLICAZIONE

Fermo restando quanto previsto dal vigente C.C.N.L., per il personale del ruolo tecnico operativo la prestazione lavorativa potrà avvenire secondo i seguenti sistemi:

a) come previsto dall'art. 65 del vigente C.C.N.L.;

b) come previsto dall'art. 66 del vigente C.C.N.L.;

- il passaggio dal sistema 5+1 al sistema 6+1+1 richiesto dalle OO.SS. Territoriali e/o dalle RSA/RSU oppure dall'Azienda, dovrà essere oggetto di confronto tra questi, per concordare le possibilità e le modalità tecniche del passaggio, il quale dovrà essere sancito, perché possa avvenire, da uno specifico accordo aziendale;

c) cinque giorni di lavoro per 8 ore al giorno e due giorni di riposo consecutivi. Tale sistema è previsto unicamente per le realtà in cui già viene applicato ed è regolamentato dagli specifici accordi stipulati nelle predette unità aziendali;

d) in presenza di servizi su cinque giorni la settimana, dal lunedì al venerdì, dove si applica il sistema 5 + 1 è possibile prevedere la modifica sotto indicata. Previo accordo tra le parti a livello aziendale e con il consenso dei lavoratori interessati, in sostituzione del sistema 5 + 1 (cinque giorni di lavoro ed uno riposo) parte del personale godrà, come da prospetto allegato, il giorno di riposo nelle giornate di sabato o di domenica; l'alternanza avverrà mensilmente e per 9 volte all'anno i riposi saranno goduti consecutivamente in entrambe le giornate, cioè sia il sabato che la domenica. A livello aziendale si potrà convenire, tra Azienda e OO.SS. Territoriali - RSA/RSU, che i 20 gg. di permessi retribuiti o parte di essi, possano essere goduti la Domenica quando Sabato è giornata di riposo e viceversa. Nell'applicazione del presente sistema saranno considerati spostati i riposi non goduti nelle giornate previste dal sistema stesso, mentre rimane invariata la norma generale, prevista all'art. 20 di questo contratto, sul saltato riposo e sul lavoro continuativo per 7 o più giorni;

e) nelle aziende in cui è applicato quanto al punto a), previo consenso delle parti, si potrà istituire un sistema che preveda un giorno di permesso abbinato al giorno di riposo, al fine di realizzare due giorni di riposo consecutivi.

Le Parti convengono che tale sistema, non modificando l'orario di lavoro giornaliero, settimanale ed annuale, potrà garantire i due giorni di riposo consecutivi per un massimo di venti settimane e cioè per un numero pari ai giorni di permesso (20) a tal fine utilizzabili.

ART. 7 - STRAORDINARIO

Le prestazioni lavorative relative alla banca ore e quelle straordinarie verranno distribuite equamente tra i lavoratori che ne facciano richiesta o che lo acconsentano.

A tale scopo ogni Istituto si incontrerà trimestralmente con le proprie RSA/RSU per verificare l'accaduto nel periodo precedente ed apportare eventuali correttivi per il periodo successivo. Inoltre, in occasione di tali incontri, le parti procederanno all'esame del fenomeno dello straordinario in relazione anche ai problemi dell'occupazione e del mercato del lavoro.

ART. 8 - Banca Ore

Le Parti utilizzando l'opportunità offerta dal vigente CCNL di poter adeguare alle realtà territoriali e/o aziendali, con specifici accordi, la gestione della banca ore, per meglio cogliere lo spirito e la finalità di tale istituto contrattuale, hanno convenuto quanto di seguito espresso.

A superamento di quanto previsto al punto 2 dell'art.68 vigente CCNL, la richiesta da parte del lavoratore di usufruire i permessi per le ore o per parte di queste, maturate ed accantonate nella banca delle ore, dovrà avvenire in forma scritta in tempi precedentemente congrui alla fruizione, al pari, la relativa autorizzazione dell'Azienda nell'accordarli, dovrà anch'essa avvenire in forma scritta e comunicata al lavoratore con congruo anticipo rispetto alla fruizione dei permessi.

Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data e l'ora di arrivo della richiesta, così come se l'Azienda tardasse ad autorizzare i permessi richiesti, è facoltà del lavoratore rinunciarvi, anche in questo caso con comunicazione scritta.

Il lavoratore avrà diritto al recupero delle ore che confluiscono nella apposita banca, nella misura prevista dal CCNL e cioè con permessi giornalieri da godersi nel mese successivo alla maturazione delle ore. Non si terrà invece conto della limitazione dell'assenza contemporanea e dell'esclusione dei periodi, entrambi fissati dal punto 3 dell'art.68 vigente CCNL.

I permessi compensativi, pertanto, potranno essere goduti qualora vengano rispettate entrambe le condizioni qui definite e cioè: la disponibilità del lavoratore, la compatibilità organizzativa nel soddisfare la richiesta dei permessi nelle giornate indicate dal lavoratore.

Si esclude, in ogni caso, che le Aziende possano imporre, senza il consenso del lavoratore, sia il recupero delle ore che le giornate dei recuperi.

Qualora il lavoratore non recuperi le ore confluite nella apposita banca nel mese successivo, le Aziende procederanno al pagamento delle stesse, rispettando: i tempi, la maggiorazione e le modalità previste dal CCNL, così come applicherà quanto previsto da quest'ultimo (es. la maggiorazione per le ore compensate) per quanto non modificato dal presente articolo.

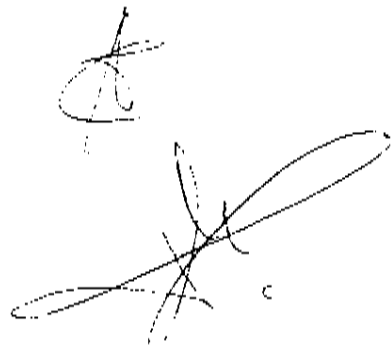
DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti, considerato che nel corso della trattativa inerente la stipulazione del presente CIR sono emerse discordanze in merito ai criteri di applicazione dell'istituto contrattuale nazionale della Banca Ore N così come recepito in sede territoriale N concordano d'incontrarsi entro 20 giorni dalla stipulazione del presente CIR per procedere alla verifica congiunta delle anomalie registrate.

Contestualmente gli Istituti s'impegnano a regolarizzare, con il primo periodo temporalmente utile, quanto emerso in sede di verifica, con le modalità in quella stessa sede stabilite di concerto con le OO.SS. stipulanti.

ART. 9 - Mezzi di Servizio

I mezzi necessari a svolgere il servizio sono a carico dell'Istituto.



ART. 10 N Riconoscimento al merito di servizio

- In riconoscimento al merito di servizio è istituito un livello di anzianità denominato IV LIVELLO EXTRA N IV L. EX. N che attribuisce il grado di GUARDIA SCELTA.

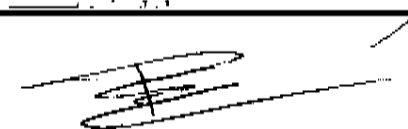
La retribuzione attribuita a tale livello è la media tra la retribuzione del IV Livello Super ed il IV Livello.

Pertanto, su tutti gli istituti contrattuali di effetto economico diretto ed indiretto previsti dai CCNL e dai Contratti Integrativi valevoli nelle Province della Regione Piemonte, per ricavare gli importi da attribuire al IV. L. EX., si applicherà la seguente formula:

$$(\text{importo del IV Livello Super} + \text{importo del IV livello}) : 2$$

Gli importi del IV.L.EX. si rivaluteranno contestualmente alla rivalutazione, per effetto dei rinnovi contrattuali, degli importi (entrambi o anche solo di uno) del IVL.S. e del IV L.

~~IV LIVELLO EXTRA N IV L. EX. N~~

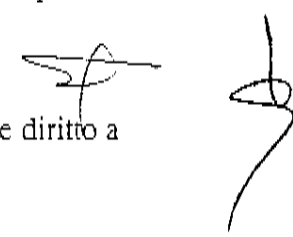


- NORMA TRANSITORIA.

Al fine di rendere compatibili i costi relativi al presente punto con i costi contrattuali complessivi, si conviene l'applicazione della norma con la seguente gradualità:

01 settembre 2004 - passaggio di livello e grado del 30% del personale di IV L. avente diritto a tale data.

01 settembre 2005 - passaggio di livello e grado del 60% del personale di IV L. avente diritto a



tale data.

01 settembre 2006 - passaggio di livello e grado del 100% del personale di IV L. avente diritto a tale data. **Norma a regime**

Nella fase transitoria avranno diritto di priorità al passaggio di livello e grado i lavoratori con maggiore anzianità, secondo i criteri stabiliti dal presente articolo.

- Sono altresì istituiti livelli di anzianità intermedi ai livelli di inquadramento contrattuali e cioè:

4° livello super extra tra i livelli 4° super e 3°

3° livello extra tra i livelli 3° e 3° super

3° livello super extra tra i livelli 3° super e 2°

Le modalità di calcolo per la relativa retribuzione, sono identiche a quelle sopra definite per il 4° livello extra.

Ai lavoratori del ruolo tecnico operativo sarà riconosciuto anche un fregio distintivo da apporre visibilmente sulla divisa, identificativo dello status di esperienza.

Il grado di appartenenza sarà pertanto, arricchito dalla dicitura "1° classe"

Il periodo di anzianità utile per l'acquisizione dei livelli di anzianità del presente punto è di 10 anni di permanenza nel singolo livello contrattuale.

Le gradualità previste per l'assegnazione dei livelli di anzianità, sono identiche a quelle indicate nella norma transitoria del 4° livello extra.

L'insieme del presente punto si applica anche al personale non GPG con le medesime conseguenze economiche, senza riconoscimento di grado o fregio.

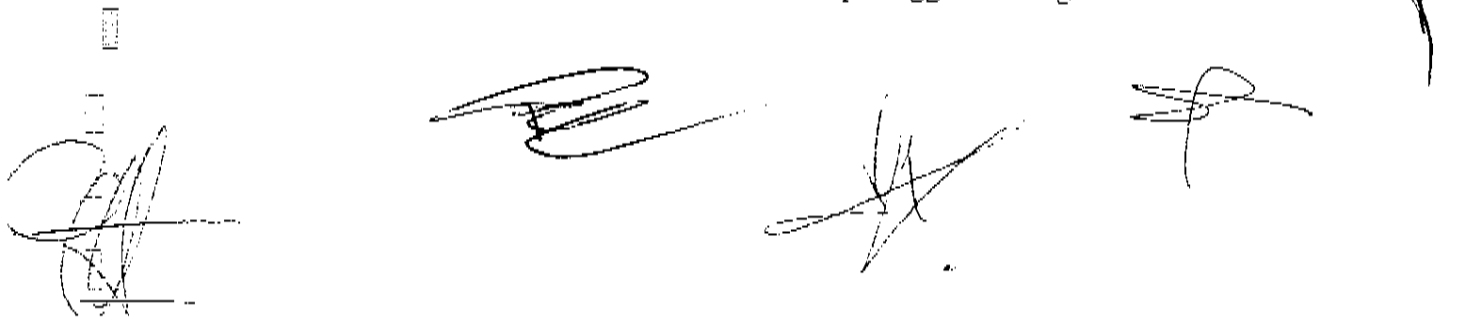
L'insieme del presente punto si applica esclusivamente a tutto il personale in forza alla data di decorrenza del presente Contratto Integrativo Regionale.

Il livelli di anzianità in quanto tali non hanno ~~nessun effetto~~ sulla attribuzione delle mansioni.

La presente norma contrattuale annulla e sostituisce il vecchio art. 21 del CIR 07/07/1997, nonché tutti gli accordi allo stesso connessi.

NOTA A VERBALE

Si precisa che per il personale promosso al IV° Livello Super in forza delle procedure o degli accordi (giudiziali o stragiudiziali) o dei giudicati giudiziari intervenuti in ordine al vecchio art. 21 del CIR 07/07/1997, ai fini del computo dell'anzianità nel livello contrattuale per il conseguimento del IV° Livello Super Extra, farà fede la data dell'effettivo passaggio nei singoli Istituti.



17 2007

ART. 11 - Ferie

Entro il mese di febbraio di ogni anno le parti in sede aziendale si incontreranno per stabilire il programma delle ferie per tutti i lavoratori, tenendo conto delle esigenze dell'Istituto e delle richieste dei lavoratori.

Il periodo di godimento delle ferie va da marzo a novembre compresi, che potrà essere abbreviato in relazione alla possibilità di utilizzo dei contratti a termine.

Qualora nel corso delle ferie venga a cadere una festività nazionale o infrasettimanale di cui all'art. 77 del C.C.N.L., spetterà al lavoratore, in aggiunta alla normale retribuzione di cui all'art. 92, una quota giornaliera (un ventiseiesimo) di tale retribuzione.

A

ART. 12 N Retribuzione

1) E' confermato che "L'ASSEGNO AD PERSONAM" dal 1/1/1996 è dell'importo indicato nella tabella "A" del presente contratto e sostituisce l'importo residuale del Terzo elemento provinciale erogato fino a quella data.

2) Fermo restando, per il resto, quanto previsto dal C.C.N.L. vigente, ai lavoratori che abbiano già maturata l'intera serie dei sei scatti di anzianità, ogni tre anni a partire dalla maturazione dell'ultimo scatto si dovrà procedere al relativo ricalcolo del valore unitario dello scatto previsto dal vigente C.C.N.L. rispetto al livello di appartenenza per il numero di sei scatti; l'adeguamento economico verrà erogato dal mese successivo alla maturazione.

B

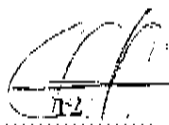
ART. 13 - Salario variabile

Le Parti, tenuto conto di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 23/07/93, identificano il premio di produzione così articolato: una quota economica da erogarsi collettivamente in relazione al contenimento entro una definita percentuale delle assenze medie annuali per malattia calcolate a livello settoriale, avendo diritto alla quale, si aggiunge una quota economica individuale in relazione alle giornate di lavoro annualmente prestate; tali indici sono validi, considerata la peculiarità del comparto, per determinare l'effettiva produttività aziendale.

Quota economica collettiva.

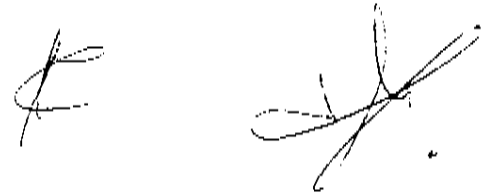
A tutti i lavoratori sarà erogato un importo annuo lordo pari a € 387 (trecentoottantasette) a condizione che complessivamente nel Settore della Vigilanza Privata del Piemonte in cui trova applicazione il presente Contratto non venga superata una assenza media annua del 15% per malattia (INPS) e per assenze non retribuite a qualsiasi titolo. Il superamento di detta percentuale dovrà essere sancito da una specifica dichiarazione sottoscritta da tutte le Associazioni ed OO.SS. firmatarie il presente Contratto. In assenza di tale dichiarazione il premio sarà normalmente erogato.

C



Quota economica individuale.

A condizione che venga erogata la quota economica collettiva, in quanto non superata la percentuale di assenza collettiva sopra sancita, oltre la stessa, ciascun lavoratore percepirà una ulteriore quota economica individuale degli importi lordi annuali appresso specificati, corrispondente alla presenza al lavoro nell'anno di riferimento.

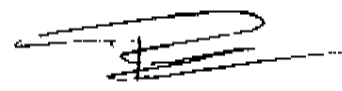


2004 - € 154,94 (centocinquantaquattro/94) lordi

da tale importo sarà detratta, fino a concorrenza, la somma di € 3,97 (tre/novantasette) lorda per ogni giorno di assenza per malattia (INPS) e per ogni giorno di assenza non retribuita a qualsiasi titolo. Le giornate conteggiate come assenza devono coincidere con le giornate per le quali è prevista la normale ed effettiva prestazione lavorativa del lavoratore interessato.

2005 ed anni successivi - € 285,00 (duecentottantacinque/00) lordi

da tale importo sarà detratta, fino a concorrenza, la somma di € 7,31 (sette/31) lorda per ogni giorno di assenza per malattia (INPS) e per ogni giorno di assenza non retribuita a qualsiasi titolo. Le giornate conteggiate come assenza devono coincidere con le giornate per le quali è prevista la normale ed effettiva prestazione lavorativa del lavoratore interessato.



Modalità di erogazione.

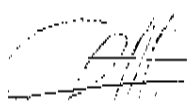
Le Parti convengono sulle seguenti modalità di erogazione:

Il Salario Variabile, calcolato con le modalità sopra previste, sull'anno di calendario precedente, sarà erogato a tutti i lavoratori con la busta paga di marzo di ogni anno in corso.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno e per il personale con contratto a termine, il computo del Salario Variabile, sarà rapportato al periodo in cui il lavoratore è stato in forza, con il criterio dei dodicesimi, considerando mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

Gli importi di cui sopra non sono utili agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale né del trattamento di fine rapporto.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale gli importi verranno riproporzionati secondo le ore contrattuali.



Norma transitoria per l'anno 2003.

Esclusivamente per l'anno 2003, considerato il passaggio dal vecchio al nuovo sistema di calcolo del premio, sarà erogata a tutti i lavoratori la somma complessiva lorda di € 465,00 (quattrocentosessantacinque/00) legata esclusivamente al parametro di assenteismo sopra previsto nel capitolo denominato "Quota economica collettiva".

Le Parti certificano che la percentuale di assenteismo medio di settore per malattia e per assenze non retribuite a qualsiasi titolo, riferita alla Regione Piemonte è al di sotto del 15% e, pertanto, spetta l'erogazione del Salario Variabile.

Il Salario Variabile sarà corrisposto con la busta paga di luglio 2004.

Le aziende che hanno erogato importi relativi al vecchio Salario Variabile, erogheranno la differenza economica, sempre con la busta paga di luglio 2004.

Rimane valido quanto previsto negli ultimi tre commi del capitolo "Modalità di erogazione".

ART. 14 - Assegno ad personam

Le parti ribadiscono che l'ASSEGNO AD PERSONAM erogato in questa Regione, considerato dal presente Contratto, perché di carattere collettivo, ha per ogni Provincia due importi.

L'importo maggiore è erogato esclusivamente al Personale in forza alla data del 6 Dicembre 1989; l'importo inferiore è erogato al Personale assunto tra il 7 Dicembre 1989 e il 31 Dicembre 1995.

Tale assegno, avente gli importi riportati nell'allegata tabella "A", non è assorbibile ed ai fini del computo sarà utile per il calcolo su tutti gli istituti contrattuali. (Sarà cioè erogato per 14 mensilità, sul T.F.R. e deve considerarsi come facente parte della normale retribuzione in aggiunta agli elementi di cui all'art. 92 del vigente C.C.N.L.).

ART. 15 N Indennità

Le indennità di cui all'art. 64 del C.C.N.L. vigente, ferme restando, anche ai fini del computo le condizioni di miglior favore in atto e contrattualmente già acquisite nelle Province della Regione Piemonte, hanno gli importi previsti dall'allegato "A" del presente contratto.

Le differenze economiche tra gli importi delle indennità previsti dal ccnl vigente e quelli definiti del presente contratto, saranno assorbite fino a concorrenza in caso di aumento delle indennità stesse.

ART.16 - Patente di guida

La Guardia Giurata alla quale venga sospesa o ritirata la patente di guida verrà mantenuta in forza e sarà adibita allo svolgimento di servizi e/o mansioni compatibili, in obiettivi di facile e breve raggiungibilità con i mezzi pubblici, compatibilmente alla disponibilità degli stessi.

L'Azienda, inoltre, si farà carico di una quota economica dei costi complessivi sostenuti dal lavoratore per ottenere ex novo il documento e/o dei costi relativi ai corsi di recupero dei punti che il lavoratore intenderà liberamente frequentare al fine di evitare il rischio del ritiro patente.

La quota economica a carico dell'Azienda dovrà essere rapportata ai punti persi dal lavoratore per infrazioni avvenute durante il servizio e ad esso connesse.

Su presentazione da parte del lavoratore della certificazione idonea comprovante i costi da egli sostenuti, l'Azienda erogherà allo stesso, con la successiva busta paga, tanti ventesimi di tali costi, quanti sono i punti persi a causa delle infrazioni di cui al precedente comma.

Si fanno salvi accordi aziendali in materia di miglior favore o non strettamente connessi alla presente regolamentazione, che in tal caso è da ritenersi ad essi aggiuntiva.

ART. 17 - Buono-pasto

Il buono pasto fornito a tutti i lavoratori per ogni giorno di effettiva presenza avrà un valore definito per provincia come da tabelle allegate.

Per ragioni organizzative saranno anticipati i buoni-pasto del mese successivo in occasione del ritiro della busta paga, effettuando mese per mese l'eventuale conguaglio rispetto alla presenza.

I buoni-pasto, per favorire il controllo da parte del lavoratore, saranno contabilizzati nel listino paga mensile.

In occasione della risoluzione del rapporto di lavoro, il dipendente dovrà restituire i buoni-pasto relativi ai giorni non lavorati.

Le parti confermano che, non essendo il buono-pasto retribuzione e che pertanto va corrisposto a tutti i lavoratori, nulla è dovuto a quei lavoratori che non ne curano il ritiro o non lo utilizzano.

ART. 18 - Riposo settimanale

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

- 1) nel caso in cui si verifichi, per esigenze organizzative, un cambiamento della cadenza dei turni di riposo, al lavoratore competerà la maggiorazione di cui al terzo comma dell'art. 74 del C.C.N.L., una sola volta (primo riposo spostato), fermo restando che nel corso dell'anno dovrà comunque essere salvaguardata la durata della prestazione nella media di 40 ore settimanali con i relativi riposi e permessi di conguaglio, previsti dai relativi sistemi di orario;
- 2) qualora il lavoratore presti la sua opera nel giorno di riposo e lo recuperi entro il settimo giorno, dall'ultimo riposo effettuato, compete soltanto la maggiorazione prevista all'art. 74 del C.C.N.L. terzo comma;
- 3) nel caso che il lavoratore presti la sua opera per più di 6 giorni consecutivi di lavoro, lo stesso avrà diritto ad un risarcimento danno dell'85% di una quota della normale retribuzione giornaliera di cui all'art. 92 del C.C.N.L.;
- 4) nel caso eccezionale che per motivate esigenze di servizio il lavoratore presti la sua opera nel giorno di riposo settimanale e non avvenga di fatto il recupero nel mese a cui si riferisce la busta paga del saltato riposo, oltre alla normale retribuzione mensile che remunera il lavoratore a

prescindere dal numero dei giorni lavorati nel mese, lo stesso avrà diritto a tutte le indennità per la presenza al lavoro, al buono pasto, al risarcimento previsto al punto 3 del presente articolo, ad una quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 92 del C.C.N.L. maggiorata della percentuale prevista per il lavoro straordinario festivo (40%) per tutte le ore effettivamente prestate;

5) 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 e non sono cumulabili fra di loro.

ART. 19 - Rimborso spese di trasporto e trasferta

Nel caso in cui i lavoratori siano temporaneamente comandati a prestare servizio in una località diversa dalla sede abituale di lavoro, intendendosi per tale il Comune in cui ha sede l'Azienda oppure i Comuni e/o i distaccamenti, e/o le aree di lavoro previste da specifici accordi tra le parti in cui i lavoratori sono stati assegnati all'atto dell'assunzione o successivamente mediante trasferimento come previsto dalla Legge 300/70 e, per lo spostamento debbano usare un mezzo di locomozione di loro proprietà, hanno diritto ad un rimborso spese pari alle misure indicate nelle tabelle pubblicate dall'A.C.I. riferite ad una percorrenza di 25.000 km. media annua e fino ad una cilindrata massima non superiore ai 1.300 c.c., (Fiat Punto 60 S 3P), per il maggior percorso effettuato rispetto alla sede abituale di lavoro.

Il valore del rimborso verrà aggiornato trimestralmente in base all'ultima tabella pubblicata.

Nell'ipotesi di servizio prestato in una località non confinante sita oltre il raggio di cinque chilometri dal confine territoriale della sede abituale di lavoro come sopra definita, oltre al rimborso delle spese di viaggio come sopra determinate, al lavoratore verrà corrisposta un'indennità di trasferta nella misura di cui all'allegato "A".

Il rimborso spese di trasporto e la trasferta non sono dovute nel caso in cui il lavoro si svolga nel comune di residenza o di abituale domicilio del lavoratore o quando questi venga favorito da un avvicinamento alla sua residenza o al suo abituale domicilio, a condizione che il tragitto da quest'ultimi al servizio assegnato sia pari o inferiore ai 20 km. In caso di tragitti superiori, nonostante l'avvicinamento al comune di residenza o di abituale domicilio, rispetto alla sede di lavoro come sopra indicata al lavoratore spetterà la trasferta ed il rimborso spese di trasporto per i Km eccedenti.

Per quanto qui non specificato valgono le norme previste in materia dal CCNL.

ART. 20 - Divisa ed equipaggiamento

TESTO VECCHIO - SI RINVIA A STESURA DEFINITIVA LA TABELLA DEI CAPI

Gli Istituti forniranno al personale tecnico-operativo il vestiario e l'equipaggiamento, secondo quanto indicato nell'allegata tabella B.

A livello Aziendale gli Istituti e le RSA/RSU potranno prevedere ulteriori e specifici capi di vestiario ed equipaggiamento, anche in relazione a particolari tipologie di servizio, esamineranno inoltre congiuntamente la qualità più idonea dei vari capi rispetto all'utilizzo di ognuno di essi.

Gli Istituti, nei casi di comprovata e giustificata necessità di sostituzione di capi di vestiario non utilizzabili, non terranno conto dei limiti di durata d'uso concordata.

Qualora l'Istituto non rispetti, in maniera ingiustificata, i tempi definiti per la sostituzione dei capi di

vestiario e di equipaggiamento, al lavoratore spetterà un risarcimento danni per il capo non sostituito, sempre che la mancata sostituzione non avvenga per responsabilità del lavoratore.

Il dipendente ha l'obbligo di restituire all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e della sostituzione del vestiario e dell'equipaggiamento, gli effetti avuti in dotazione precedentemente.

ART. 21 N PERMESSI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI

In caso di lutto per decesso di parenti di primo grado verrà concesso un permesso retribuito di 3 (tre) giorni. Per gli affini di 1 grado il lavoratore avrà diritto a 3 (tre) giorni dei permessi previsti dal vigente CCNL.

ART. 22 - Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro il lavoratore ha diritto al trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme del presente articolo.

Dal 1° gennaio 1984 il trattamento di fine rapporto è calcolato con le seguenti misure e modalità:

a) per il personale con mansioni impiegatizie secondo le modalità e le misure previste dal C.C.N.L. vigente;

b) per il personale con mansioni non impiegatizie con le modalità e tempi previsti dal presente articolo e secondo le seguenti misure:

- 1) giorni 22 per ciascuno dei primi cinque anni di servizio;
- 2) giorni 24 per ciascuno dei successivi anni oltre il quinto e fino al quindicesimo anno compiuto di servizio;
- 3) giorni 26 per ciascuno dei successivi anni oltre il quindicesimo anno compiuto di servizio.

Per i periodi prestati dal 1° Gennaio 1990 il TFR per tutti i dipendenti è pari alla retribuzione dovuta nell'anno divisa per 13.5.

Per i periodi di servizio prestato sino al 31 dicembre 1983 il trattamento di fine rapporto è calcolato come previsto dal C.C.N.L..

Per determinare la base annua utile per il calcolo del TFR si devono computare gli istituti contrattuali previsti all'art. 129 del C.C.N.L. e quelli previsti dal presente contratto.

Sostegno al reddito

In caso di sospensione o di revoca dei titoli di polizia, qualora il lavoratore non presti comunque servizio, allo stesso, su sua richiesta, l'Azienda sarà tenuta a concedere una anticipazione del TFR nei limiti di legge.

ART. 23 - Permessi Sindacali

Gli Istituti di Vigilanza riconoscono a ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Contratto, per la partecipazione ai coordinamenti regionali dei rispettivi delegati c/o

componenti, un monte ore annuo di permessi retribuiti.

I permessi di cui al presente articolo saranno pari a:

- a) 21 ore per ciascuna OO.SS. negli Istituti che occupano fino a 100 dipendenti;
- b) 35 ore per ciascuna OO.SS. negli Istituti che occupano oltre 100 dipendenti.

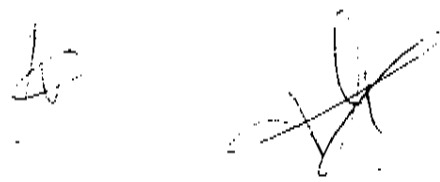
Per esercitare il diritto di cui sopra occorre farne richiesta alle aziende.

I permessi sindacali di qualsiasi natura saranno richiesti dalle OO.SS. ed in occasione di fruizione degli stessi spetteranno le indennità giornaliere ed il buono pasto previsti dal presente contratto.

ART. 24 - Assemblea

Ad integrazione di quanto previsto all'art. 22 del C.C.N.L. vigente e al fine di consentire una maggior partecipazione dei lavoratori alle assemblee e conseguentemente per non creare disservizi presso l'utenza, le Parti concordano quanto segue:

- a) il diritto all'assemblea sarà esercitato prevalentemente nelle ore di minor intensità operativa;
- b) ai lavoratori presenti in assemblea, fuori dell'orario di lavoro, verranno comunque retribuite le ore corrispondenti. A tal fine le OO.SS. forniranno all'azienda i nominativi di detti lavoratori.



ART. 25

Il presente Contratto Integrativo di Lavoro Regionale avrà decorrenza dal 01/07/04 e scadrà il 30/06/07 salvo le diverse decorrenze stabilite, per singoli istituti, dal testo dei relativi articoli.

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

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

ART 26 - Identificazione dei soggetti contrattuali

Le seguenti citazioni, riportate nel presente testo contrattuale:

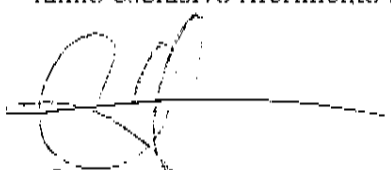
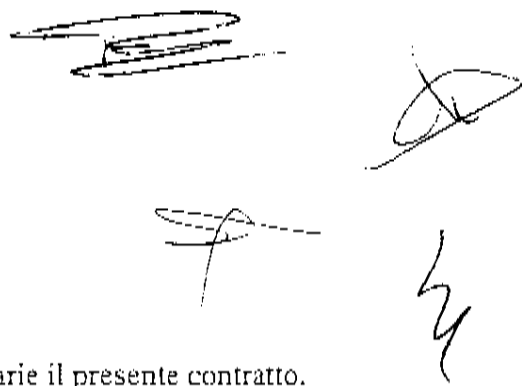
OO.SS.

RSA/RSU

ASSOCIAZIONI IMPRENDITORIALI

PARTI

fanno esclusivo riferimento alle Organizzazioni ed Associazioni firmatarie il presente contratto.



ATIUP

AZIENDA

ATIIV

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

FIL...
A...

[Handwritten signature]

FISASCAF
[Handwritten signature]

ALLEGATO A

da valere per i dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata di

ALESSANDRIA e Provincia

DESCRIZIONE	IMPORTI GIORNALIERI		IMPORTI MENSILI
	al	Dal	Dal
	30/04/2001	01/05/2001	01/01/2002
	A	B	C
1) RUOLO TECNICO OPERATIVO			
<i>1.a) Indennità per lavoro notturno (giornaliera)</i>			
1.a.1 NZona stradale e trasporto-scorta valori	7875	8.900	4,60
1.a.2 NPiantonamento fisso, sala conta e centrale operativa	6.200	6.650	3,43
<i>1.b) Indennità di rischio (giornaliera)</i>			
1.b.1 NZona stradale trasporto-scorta valori-piant.antirapina	5.000	5.400	2,79
1.b.2 NPiantonamento fisso, sala conta e centrale operativa	4.500	4.900	2,53
2) RUOLO AMMINISTRATIVO			
<i>2.a) Indennità presenza (giornaliera)</i>	3.500	3.900	2,01

Trasferta indennità giornaliera	2500	2500	1,29
Assegno ad personam per il Personale assunto tra 7/12/89 e 31/12/95 (mensile)	28000	28000	14,46

Assegno ad personam per il Personale in forza ante 7/12/89	56.700	56.700	29,28
--	--------	--------	-------

	Dal 01/09/04	Dal 01/10/05	
Buono-pasto (Ticket)	€ 4,52	€ 5,16	
			01/01/02
Capo macchina Indennità capo macchina (oraria)	735	790	0,41

3) INDENNITA LAVORO DOMENICALE (ORARIA)			
lavoro domenicale (Indennità)	1050	1129	0,58

ALLEGATO A/1

TRATTAMENTO ECONOMICO
da valere per i dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata di

ASTI e Provincia

DESCRIZIONE	IMPORTI GIORNALIERI		IMPORTI MENSILI
	al 30/04/2001	Dal 01/05/2001	Dal 01/01/2002
	A	B	C
RUOLO TECNICO OPERATIVO			
<i>a) Indennità per lavoro notturno (giornaliera)</i>			
a.1 - Zona stradale e trasporto-scorta valori	7875	8.900	4,60
a.2 - Piantonamento fisso, sala conta e centrale operativa	6.200	6.650	3,43
<i>b) Indennità di rischio (giornaliera)</i>			
b.1 - Zona stradale trasporto-scorta valori-piant. antirapina	5.000	5.400	2,79
b.2 - Piantonamento fisso, sala conta e centrale operativa	4.500	4.900	2,53
RUOLO AMMINISTRATIVO			
a) Indennità presenza (giornaliera)	3.500	3.900	2,01
trasferita indennità giornaliera	2500	2500	1,29
assegno ad personam per il Personale assunto tra 7/12/89 e 31/12/95 (mensile)	28000	28000	14,46
assegno ad personam per il Personale in forza ante 7/12/89	54.100	54.100	27,94
Dal 01/09/04 Dal 01/10/05			
buono-pasto (Ticket)	€ 4,52	€ 5,16	
			01/01/02

Capo macchina Indennità capo macchina (oraria)	735	790	0,41
3) INDENNITÀ LAVORO DOMENICALE (ORARIA)			
Lavoro domenicale (Indennità)	1050	1129	0,58

ALLEGATO A/2

TRATTAMENTO ECONOMICO
da valere per i dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata di

Cuneo e Provincia

DESCRIZIONE	IMPORTI GIORNALIERI		IMPORTI MENSILI
	al	Dal	Dal
	30/04/2001	01/05/2001	01/01/2002
	A	B	C
1) RUOLO TECNICO OPERATIVO			
<i>1.a) Indennità per lavoro notturno (giornaliera)</i>			
1.a.1 NZona stradale e trasporto-scorta valori	7875	8.900	4,60
1.a.2 NPiantonamento fisso, sala conta e centrale operativa	6.200	6.650	3,43
<i>1.b) Indennità di rischio (giornaliera)</i>			
1.b.1 NZona stradale trasporto-scorta valori-piant.antirapina	5.000	5.400	2,79
1.b.2 NPiantonamento fisso, sala conta e centrale operativa	4.500	4.900	2,53
2) RUOLO AMMINISTRATIVO			
2.a) Indennità presenza (giornaliera)	3.500	3.900	2,01

Trasferta indennità giornaliera	3.500	3.500	1,81
Assegno ad personam per il Personale assunto tra 7/12/89 e 31/12/95 (mensile)	28000	28000	14,46

Assegno ad personam per il Personale in forza ante 7/12/89	54.100	54.100	27,94
--	--------	--------	-------

	Dal 01/09/04	Dal 01/10/05	
Buono-pasto (Ticket)	€ 4,52	€ 5,16	
			01/01/02
Capo macchina Indennità capo macchina (oraria)	735	790	0,41

3) INDENNITA LAVORO DOMENICALE (ORARIA)

lavoro domenicale Indennità)	1050	1129	0,58
---------------------------------	------	------	------

ALLEGATO A/3

TRATTAMENTO ECONOMICO
da valere per i dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata di

Novara, Verbania e Provincia

DESCRIZIONE	IMPORTI GIORNALIERI		IMPORTI MENSILI
	al	Dal	Dal
	30/04/2001	01/05/2001	01/01/2002
	A	B	C
) RUOLO TECNICO OPERATIVO			
<i>a) Indennità per lavoro notturno (giornaliera)</i>			
a.1 - Zona stradale e trasporto-scorta valori	7875	8.900	4,60
a.2 - Piantonamento fisso, sala conta e centrale operativa	6.200	6.650	3,43
<i>b) Indennità di rischio (giornaliera)</i>			
b.1 - Zona stradale trasporto-scorta valori-piant. antirapina	5.000	5.400	2,79
b.2 - Piantonamento fisso, sala conta e centrale operativa	4.500	4.900	2,53
) RUOLO AMMINISTRATIVO			
a) <i>Indennità presenza (giornaliera)</i>	3.500	3.900	2,01

trasferita indennità giornaliera	2.500	2.500	1,29
assegno ad personam per il Personale assunto tra 7/12/89 e 31/12/95 (mensile)	28000	28000	14,46

assegno ad personam per il Personale in forza ante 7/12/89	61700	61700	31,87
--	-------	-------	-------

	Dal 01/09/04	Dal 01/10/05	
buono-pasto (Ticket)	€ 4,52	€ 5,16	
			01/01/02
capo macchina indennità capo macchina (oraria)	735	790	0,41

3) INDENNITÀ LAVORO DOMENICALE (ORARIA)			
Lavoro domenicale (Indennità)	1050	1129	0,58

ALLEGATO A/4

TRATTAMENTO ECONOMICO
da valere per i dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata di

Torino e Provincia

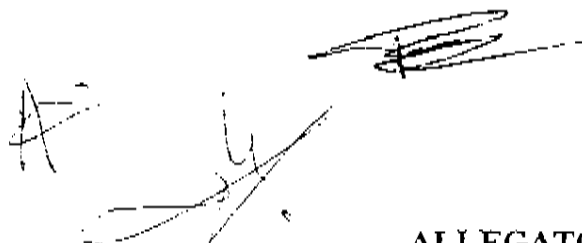
DESCRIZIONE	IMPORTI GIORNALIERI		IMPORTI MENSILI
	al 30/04/2001	Dal 01/05/2001	Dal 01/01/2002
	A	B	C
1) RUOLO TECNICO OPERATIVO			
<i>1.a) Indennità per lavoro notturno (giornaliera)</i>			
1.a.1 NZona stradale e trasporto-scorta valori	7875	8.900	4,60
1.a.2 NPiantonamento fisso, sala conta e centrale operativa	6.200	6.650	3,43
<i>1.b) Indennità di rischio (giornaliera)</i>			
1.b.1 NZona stradale trasporto-scorta valori-piant.antirapina	5.000	5.400	2,79
1.b.2 NPiantonamento fisso, sala conta e centrale operativa	4.500	4.900	2,53
2) RUOLO AMMINISTRATIVO			
<i>2.a) Indennità presenza (giornaliera)</i>	3.500	3.900	2,01

Trasferta indennità giornaliera	2.500	2.500	1,29
Assegno ad personam per il Personale assunto tra 7/12/89 e 31/12/95 (mensile)	28000	28000	14,46

Assegno ad personam per il Personale in forza ante 7/12/89	56.700	56.700	29,28
--	--------	--------	-------

	Dal 01/09/04	Dal 01/10/05	
Buono-pasto (Ticket)	€ 4,52	€ 5,16	
			01/01/02
Capo macchina Indennità capo macchina (oraria)	735	790	0,41
3) INDENNITÀ LAVORO DOMENICALE (ORARIA)			

lavoro domenicale <i>Indennità</i>	1050	1129	0,58
---------------------------------------	------	------	------



ALLEGATO A/5

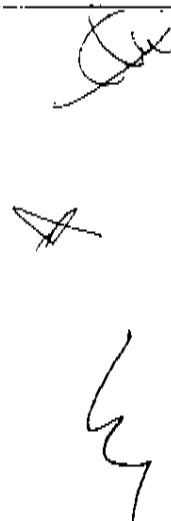
TRATTAMENTO ECONOMICO
da valere per i dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata di

Vercelli, Biella e Provincia

DESCRIZIONE	IMPORTI GIORNALIERI		IMPORTI MENSILI
	al 30/04/2001	Dal 01/05/2001	Dal 01/01/2002
	A	B	C
) RUOLO TECNICO OPERATIVO			
<i>a) Indennità per lavoro notturno (giornaliera)</i>			
a.1 - Zona stradale e trasporto-scorta valori	7875	8.900	4,60
a.2 - Piantonamento fisso, sala conta e centrale operativa	6.200	6.650	3,43
<i>b) Indennità di rischio (giornaliera)</i>			
b.1 - Zona stradale trasporto-scorta valori-piant. antirapina	5.000	5.400	2,79
b.2 - Piantonamento fisso, sala conta e centrale operativa	4.500	4.900	2,53
) RUOLO AMMINISTRATIVO			
<i>a) Indennità presenza (giornaliera)</i>	3.500	3.900	2,01

Trasferta indennità giornaliera	2.500	2.500	1,29
Assegno ad personam per il Personale assunto tra 7/12/89 e 31/12/95 (mensile)	17.000	17.000	8,80

	Dal 01/09/04	Dal 01/10/05	Dal 01/10/06
buono-pasto (Ticket)	€ 3,49	€ 4,13	€ 4,64
			Dal 01/01/02
Capo macchina <i>Indennità capo macchina (oraria)</i>	735	790	0,41
3) INDENNITÀ LAVORO DOMENICALE (ORARIA)			
lavoro domenicale <i>Indennità</i>	1050	1129	0,58



ALLEGATO B

DIVISA ED EQUIPAGGIAMENTO

In applicazione del C.C.N.L. vigente la fornitura del vestiario ed equipaggiamento a carico degli Istituti prevista per il personale del ruolo tecnico-operativo comprende i seguenti capi:

		Durata mesi	
- Una giubba o	30	pari valore di	€
- Un giubbetto	48	pari valore di	€
- Una mantellina N Impermeabile	48	pari valore di	€
- Una tuta meccanici invernale	24	pari valore di	€
- Una tuta meccanici estiva	24	pari valore di	€
- Un giaccone imbottito	36	pari valore di	€
- Un maglioncino	12	pari valore di	€
- Un pantalone invernale	12	pari valore di	€
- Un pantalone estivo	12	pari valore di	€
- Un paio di scarpe invernali	24	pari valore di	€
- Un paio di scarpe estive	24	pari valore di	€
- Una camicia invernale	12	pari valore di	€
- Una camicia estiva	24	pari valore di	€
- Due cravatte	12	pari valore di	€
- Un berretto	15	pari valore di	€

Ai nuovi assunti del ruolo tecnico-operativo e, per una sola volta verranno forniti, in aggiunta a quanto sopra, i seguenti effetti:

a) alla prima stagione invernale

- Una camicia invernale
- Un pantalone invernale
- Un maglioncino
- Una tuta meccanici invernale;

b) alla prima stagione estiva

- Una camicia estiva
- Un pantalone estivo
- Una tuta meccanici estiva;

c) si precisa che le tute per meccanici saranno fornite soltanto ai lavoratori chiamati a svolgere le relative mansioni.

ALLEGATO C

Salvo eventuali condizioni di miglior favore, al termine del rapporto di lavoro, a tutti i lavoratori, gli Istituti di Vigilanza corrisponderanno la differenza fra il costo dell'arma o delle armi e la somma ricavata dalla vendita da parte del lavoratore stesso, al prezzo di mercato.

Gli Istituti di Vigilanza corrisponderanno ai lavoratori assunti dal 1° gennaio 1994 la somma occorrente per l'acquisto dell'arma o delle armi d'ordinanza (indicata dai singoli Istituti), a titolo di anticipazione sul T.F.R..

Nel caso in cui per motivi non imputabili al lavoratore dovesse essere sostituita l'arma, o le armi si procederà secondo le norme sopra previste (comma 1 e 2).

Qualora l'Istituto dovesse non fare più richiesta di porto d'armi per un arma specifica, diversa dalla pistola in dotazione della guardia, perché tale arma non è più utile al servizio da essa effettuato, si procederà ai fini del rimborso del costo, al lavoratore in forza, come previsto dal comma 1.

ALLEGATO E

Le parti riconfermano che, per i lavoratori della "Vigilanza Mondialpol S.R.L." in forza al 6 dicembre 1989, l'importo dell'assegno ad personam di cui all'allegato A/4 del presente Contratto è pari a L. 66.700 (L. 56.700 più L. 10.000 iorde).

