

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO REGIONALE DI LAVORO  
PER I DIPENDENTI DA ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA  
OPERANTI NELLA REGIONE AUTONOMA VALLE D'AOSTA**

Il giorno 19 luglio 2005 alle ore 10,30 presso la Direzione Regionale del Lavoro di Aosta, alla presenza del Rag. Franco PASTORELLO, delegato dal Direttore Regionale avv. Roberto CORSI, e assistito dalla sig.a Marisa CRETON,

TRA

- ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA GLI ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA (ANIVP) rappresentata dal Comm. Cosimo RACCO
- ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA GLI ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA (ASSVIGILANZA) rappresentata da avv. Giuseppe MONTI con delega all'Avv. Ennio SUTTINI.
- UNIONE NAZIONALE ISTITUTI VIGILANZA (UNIV) rappresentata dall'Avv. Ennio SUTTINI.

E

- FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO, TURISMO E SERVIZI (FILCAMS CGIL) VALLE D'AOSTA rappresentata:  
per il Segretario Regionale dalla signora Elena MARTIS;
- FEDERAZIONE ITALIANA ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI E TURISMO (FISASCAT-CISL) VALLE D'AOSTA rappresentata:  
dal Segretario Regionale, signora Cecilia ANDRIOLO;
- UNIONE ITALIANA LAVORATORI TURISMO, COMMERCIO, SERVIZI (UILTuCS-UIL) VALLE D'AOSTA rappresentata:  
dal Segretario Regionale, signor Raffaele STATTI;
- SAVT rappresentata:  
dal segretario regionale di categoria Turismo Commercio e Servizi  
Signor Piero EPINEY;

e con la partecipazione dei Signori:

Anna Maria CUNTRO' - segretario generale FILCAMS Piemonte;  
Bruno CORDIANO - segretario generale FISASCAT Piemonte;  
Giannantonio PEZZETTA - segretario generale UILTuCS Piemonte.

viene stipulato il presente contratto integrativo regionale per i dipendenti da istituti di vigilanza privata della Regione Autonoma Valle d'Aosta.

VISTO

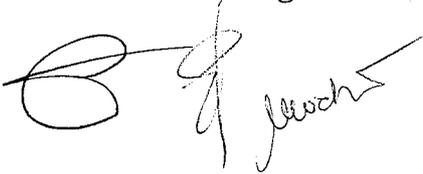
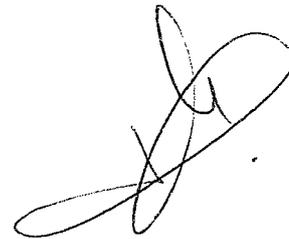
- il Contratto Collettivo Nazionale vigente ed in particolare l'articolo 10;

ESAMINATA

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

SI STIPULA

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Regionale di Lavoro per i dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata operanti nella Regione Autonoma Valle.

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name with a long horizontal stroke extending to the right.A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a horizontal line.A handwritten signature in black ink, featuring a large, prominent loop and a horizontal line.

## **ART. 1 - VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO**

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Regionale della Valle d'Aosta disciplina, in maniera unitaria, il rapporto di lavoro dei dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata operanti nella Regione Autonoma Valle d'Aosta. 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 e operanti nella Regione Autonoma Valle d'Aosta.

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 tutti i precedenti Contratti Integrativi di livello pari o inferiore a suo tempo stipulati nella Regione Autonoma Valle d'Aosta.

## **ART. 2 - RELAZIONI SINDACALI**

Le Parti, nel valutare la situazione economica attuale e quella ipotizzabile nell'arco della vigenza contrattuale, che interessa ed interesserà la Regione Autonoma Valle d'Aosta 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, per far sì che 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.

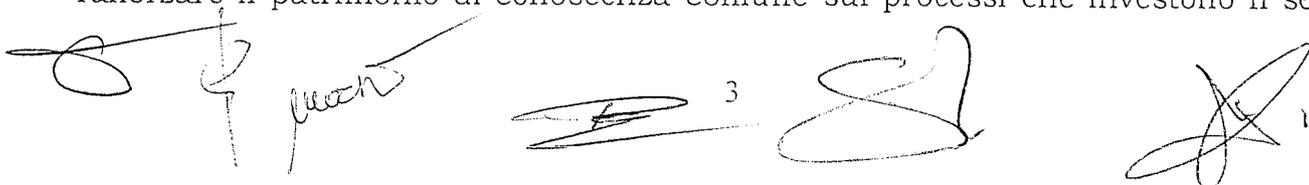
Inoltre, la diffusione di nuove tecnologie avanzate ed il ricorso a sistemi automatizzati di difesa passiva, non possono prescindere dalla presenza fisica della Guardia, affinché siano garantiti livelli di sicurezza sufficienti; in funzione di tale opera culturale, nei confronti della committenza, le Parti si adopereranno.

Le Parti, nell'auspicare e 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 le stesse siano rese più forti e rappresentative, fatta salva la rappresentazione di autonome 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



3

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.

### **ART. 3 - NUOVE LICENZE, TARIFFE E REGOLAMENTI.**

Le Parti si adopereranno:

affinché eventuali nuove licenze vengano 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;

affinché le tariffe dei servizi definite in sede Prefettizia abbiano la finalità di evitare sofferenze economiche agli Istituti, di modo che non si pregiudichino: la qualità dei servizi, la sicurezza ed i diritti normativi ed economici dei lavoratori;

affinché i regolamenti delle attività degli Istituti di Vigilanza 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.

### **ART. 4 - FORMAZIONE PROFESSIONALE E POLITICHE DEL LAVORO**

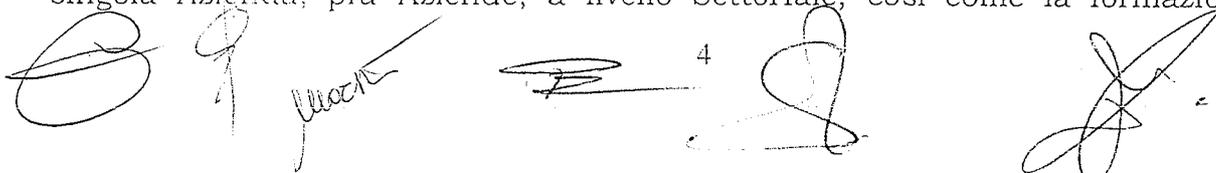
Ferma restando la responsabilità delle Aziende nell'adempiere gli obblighi formativi e l'esclusiva competenza delle Parti in materia di formazione professionale, queste ultime favoriranno le attività formative del settore programmando piani di formazione ed aggiornamento professionale e predisponendo 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 delle Aziende interessate 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 Autonoma Valle d'Aosta. 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

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. In the center, the number '4' is written in a small, simple font.

essere programmata ed effettuata a livello Regionale, 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.

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 alla Prefettura, affinché l'accordo sul mercato del lavoro, unito a quanto previsto in materia di formazione professionale per gli assumendi, costituiscano 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'Azienda.

Le Parti, anche a tal fine, convengono di costituire un Registro Professionale, tenuto e gestito con modalità da concordare, 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 Particolare 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.

#### **AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'**

Al fine di promuovere azioni positive per l'accesso delle lavoratrici nel settore, le Parti esamineranno con periodicità gli aspetti relativi a tale tematica ed in particolare:

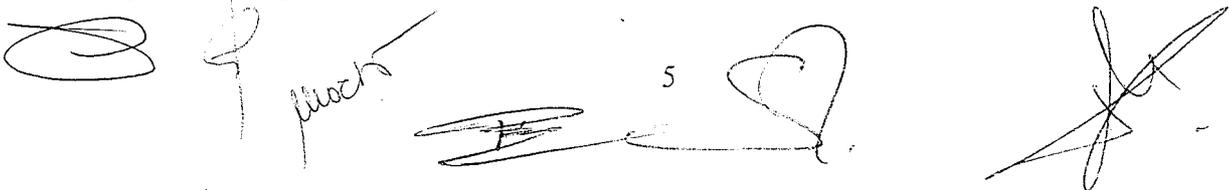
- progetti finalizzati allo sviluppo dell'occupazione ed alla crescita professionale delle donne, nel rispetto delle peculiari esigenze del Settore e delle Aziende;
- raccolta di dati ed informazioni relativi all'occupazione femminile a livello Regionale, Territoriale ed aziendale, con particolare riferimento alle condizioni di lavoro e professionali, ciò anche in rapporto all'introduzione di nuove tecnologie e/o modifiche degli assetti organizzativi.

Quanto sopra ricorrendo anche a normative di leggi nazionali e comunitarie in materia di azioni positive per le pari opportunità.

#### **ART. 5 - 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 Legge 626/94 e successive modifiche e del conseguente accordo nazionale di settore, convengono che gli Istituti di Vigilanza dovranno ottemperare agli obblighi formativi



5

a beneficio dei Rappresentanti dei lavoratori alla Sicurezza entro e non oltre quattro mesi dalla loro elezione.

#### **ART. 6 - 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 di cui al vigente CCNL, oppure usufruire di una aspettativa non retribuita. Tutto ciò fermo restando l'interesse comune delle Parti nel sollecitare Prefettura e Questura 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.

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 1° grado.

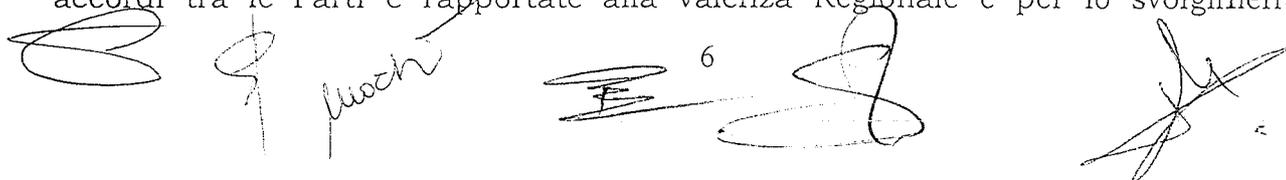
#### **ART. 7 - CAMBI DI APPALTO.**

Ai fini del mantenimento dell'occupazione, nel caso di perdita di servizi da parte di uno o più Istituti di Vigilanza, che possano provocare riflessi sull'occupazione, le Associazioni Imprenditoriali, unitamente a tali Istituti di Vigilanza, ne daranno tempestiva comunicazione scritta alle OO.SS. Regionali, firmatarie del presente Contratto, al fine di trovare con le stesse adeguate soluzioni occupazionali, sulle quali la responsabilità preminente è attribuita agli Istituti di Vigilanza che hanno recepito i servizi.

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

#### **ART. 8 - ENTE BILATERALE.**

Si individua nell'Ente Bilaterale Regionale uno strumento utile per lo svolgimento dei compiti conseguenti alla gestione delle politiche bilaterali individuate dal presente Contratto Integrativo Collettivo Regionale di Lavoro, nonché per quelli già citati all'art.6 del vigente CCNL sulle materie lì indicate, opportunamente regolate da accordi tra le Parti e rapportate alla valenza Regionale e per lo svolgimento di



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'Miochi' written below it, a signature with 'E' and '6' written below it, and a signature on the right.

ulteriori compiti, anche su nuove materie, ad Esso demandati da eventuali successivi accordi che le Parti riterranno stipulare.

L'Ente potrà essere inoltre sede:

della Commissione Paritetica Regionale che potrà essere 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;

di conciliazione per definire eventuali contenziosi individuali e collettivi;

di un eventuale arbitrato 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 le OO.SS. Regionali e le Associazioni Imprenditoriali, firmatarie del presente Contratto e che le decisioni dovranno avere l'unanimità dei consensi dei soggetti sociali che lo compongono, lo statuto dell'Ente Bilaterale, così come il regolamento di attività ed i regolamenti di istituzione, composizione e funzionamento per quanto previsto nei 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, né di qualsiasi ulteriore attività, anche esplicitamente, ma solo auspicabilmente demandate all'Ente Bilaterale.

#### **ART. 9 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO.**

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 le Aziende in difficoltà in relazione alle esigenze di sicurezza ed in considerazione dei servizi svolti da ogni Istituto di Vigilanza. Tali turni ed orari potranno essere eventualmente modificati solo per i casi eccezionali e motivati, previa comunicazione e motivazione ai lavoratori.

A tale fine, l'Azienda comunicherà ad ogni lavoratore; attraverso foglio aziendale, la programmazione, almeno settimanale, dei servizi che dovrà svolgere;

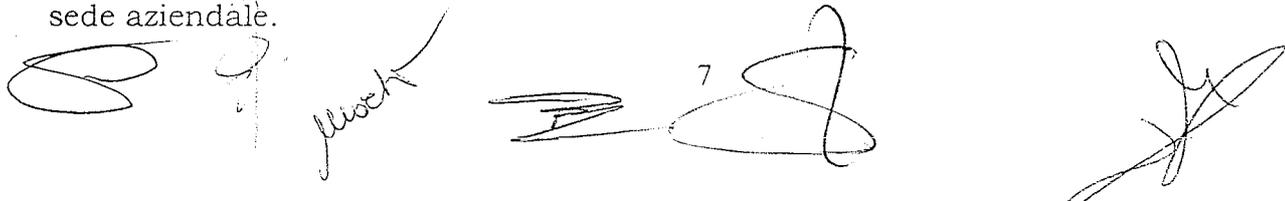
-ad ogni lavoratore, contestualmente al listino paga, sarà consegnato un foglio aziendale riepilogativo delle ore giornaliere svolte nel mese al quale la retribuzione si riferisce;

- le modalità di consegna dei fogli aziendali, riportanti la programmazione dei servizi, non dovranno creare disagi ai lavoratori e saranno concordate con le RSA/RSU;

-i fogli aziendali dovranno essere identificabili e 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 di Vigilanza, la Guardia dovesse presentarsi in sede aziendale prima o dopo il servizio, l'orario di lavoro inizierà e/o terminerà presso la sede aziendale.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with '7' in the middle, and a signature on the right.

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 h 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 h giornaliere di compensativo, per casi specifici, potranno essere concordati 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. 10 - 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, il giorno di riposo nelle giornate di sabato o di domenica; l'alternanza avverrà mensilmente. Per 9 volte all'anno, invece, 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. 11 di questo Contratto, sul mancato 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. 11 - RIPOSO SETTIMANALE.**

Ferme restando, per quanto riguarda il riposo settimanale, le disposizioni previste dall'articolo 74 del C.C.N.L. vigente, si concorda che 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.

Nel caso che il lavoratore presti la sua opera per più di sei giorni consecutivi di lavoro, lo stesso avrà diritto ad un risarcimento danno dell'ottantacinque per cento di una quota della normale retribuzione giornaliera di cui all'articolo 92 del C.C.N.L.. 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 comma precedente del presente articolo, ad una quota oraria della normale retribuzione di cui all'articolo 92 del C.C.N.L. maggiorata della percentuale prevista per il lavoro straordinario festivo (40 %) per tutte le ore effettivamente prestate.

Qualora il lavoratore presti la sua opera nel giorno di riposo e lo recuperi entro il 7° giorno dall'ultimo riposo effettuato, compete soltanto la maggiorazione prevista dall'articolo 74 del C.C.N.L. 3° comma.

#### **ART. 12 - BANCA ORE.**

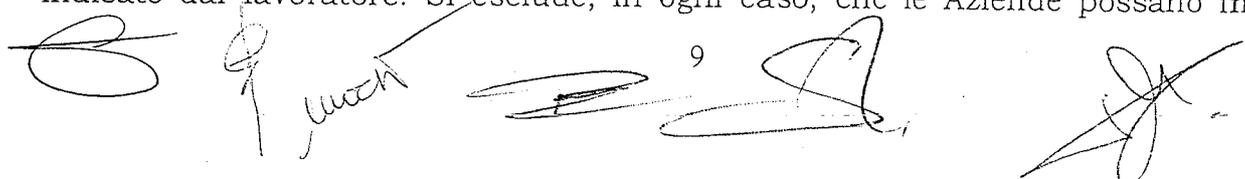
Le Parti utilizzando l'opportunità offerta dal vigente CCNL di poter adeguare alle realtà territoriali e/o aziendali, con specifici accordi, la gestione della banca ore, per meglio cogliere lo spirito e la finalità di tale istituto contrattuale, hanno convenuto quanto di seguito espresso.

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 rinunciare, anche in questo caso con comunicazione scritta.

Il lavoratore avrà diritto al recupero delle ore che confluiscono nella apposita banca, con le modalità previste 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,



Handwritten signatures and initials at the bottom of the document, including a large signature on the left, a signature in the middle, and a signature on the right.

senza il consenso del lavoratore, sia il recupero delle ore, che le giornate dei recuperi.

Qualora il lavoratore non manifesti in tempo utile il recupero delle ore confluite nella apposita banca, le Aziende procederanno al pagamento delle stesse del mese stesso di maturazione, rispettando la maggiorazione e le modalità previste dal CCNL, così come applicheranno quanto previsto da quest'ultimo (es. la maggiorazione per le ore compensate) per quanto non modificato dal presente articolo.

### **ART. 13 - 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 di Vigilanza 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. 14 - 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.

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.

### **ART. 15 - RICONOSCIMENTO AL MERITO DI SERVIZIO**

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

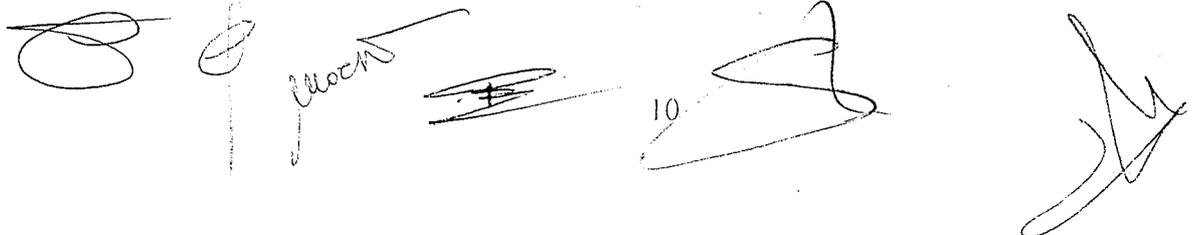
La retribuzione attribuita a tale livello è la media tra la retribuzione del IV Livello Super ed il IV Livello.

Pertanto, su tutti gli istituti contrattuali di effetto economico diretto ed indiretto previsti dai CCNL, per ricavare gli importi da attribuire al IV. L. EX., si applicherà la seguente formula:

(importo del IV Livello Super + 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 IV L.S. e del IV L.

Il IV LIVELLO EXTRA sarà automaticamente riconosciuto, a tutti i lavoratori, dal mese successivo a quello del compimento di 15 anni di anzianità aziendale o settoriale in caso di mobilità in più Aziende causata dai motivi previsti all'art. 7 - CAMBIO DI APPALTO del presente Contratto.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and a signature on the right. A small number '10' is written near the center signature.

b) 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 automatica dei livelli di anzianità del presente punto è di 15 anni di permanenza nel singolo livello contrattuale e saranno riconosciuti dal mese successivo alla maturazione di tale anzianità.

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 Articolo si applica esclusivamente a tutto il personale in forza alla data di decorrenza del presente Contratto Integrativo Regionale.

I livelli di anzianità, in quanto tali, non hanno riflesso alcuno sulla attribuzione delle mansioni.

La norma entrerà a pieno regime dal 01 settembre 2005.

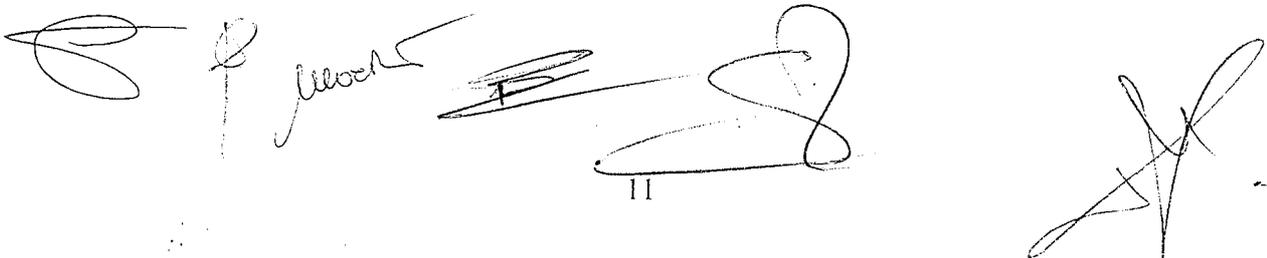
#### **ART. 16 - PARTE ECONOMICA.**

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.

#### **SALARIO VARIABILE**

Le Parti, tenuto conto di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 23/07/93, identificano un premio di produzione legato alla presenza al lavoro, che in un settore a regime di appalto come la Vigilanza Privata è direttamente influente sui risultati economici delle Imprese. Tale legame è stato dalle Parti convenuto considerata l'imprevedibile variabilità dell'assenteismo, da ricondurre il più possibile a costante stabilità, in ragione della conseguente incertezza che determina nelle previsioni economiche delle Imprese.

Il premio di produzione è 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.



11

Quota economica collettiva.

A tutti i lavoratori sarà erogato un importo annuo lordo pari ad € 120,00 (€ centoventivirgolazero) a condizione che complessivamente nel Settore della Vigilanza Privata della Valle d'Aosta in cui trova applicazione il presente Contratto non venga superata una assenza media annua del 15% per malattia (INPS) e per assenze non retribuite riferite alle causali previste dai Contratti Collettivi di Lavoro di Categoria. 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.

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 dell'importo di € 100,00 lordi annui. Da tale importo sarà detratta, fino a concorrenza dell'intero, la somma di € 2,00 (duevirgolazero) lorda per ogni giorno di assenza per malattia (INPS) e per ogni giorno di assenza non retribuita riferita alle causali previste dai Contratti Collettivi di Lavoro di Categoria. 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 in forza con la busta paga di marzo di ogni anno in corso. In caso di inizio 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.

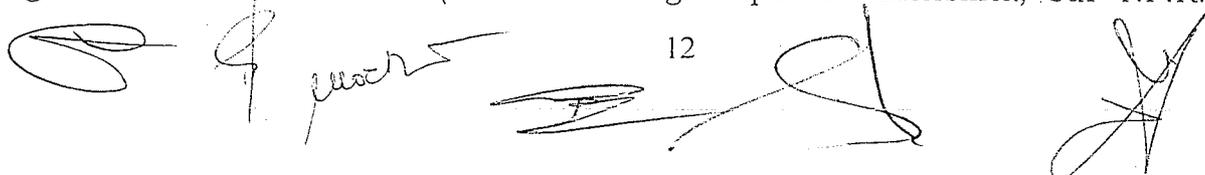
### **NORMA TRANSITORIA**

Per il premio di competenza dell'anno 2005, da erogarsi a marzo 2006, è confermato il valore dell'intera quota economica collettiva del Salario Variabile (€ 120,00), con la determinazione della quota economica individuale in € 100,00 ed il calcolo delle relative detrazioni come sopra indicate a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

### **ART. 17 - ASSEGNO AD PERSONAM.**

Sono confermati gli importi a titolo di "ASSEGNO AD PERSONAM" ad oggi erogati al personale in servizio.

Tale assegno 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. 18 - INDENNITA'**

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 nella Regione Autonoma Valle d'Aosta, 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 dal presente Contratto, saranno assorbite fino a concorrenza in caso di aumento di tali indennità, salvo diversa determinazione dello stesso CCNL.

#### **ART. 19 - BUONO PASTO**

Il buono pasto fornito a tutti i lavoratori per ogni giorno di effettiva presenza avrà il valore di cui all'allegato "A".

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 il buono pasto non è un istituto retributivo e viene corrisposto a tutti i lavoratori. L'omissione da parte del lavoratore del ritiro del buono pasto, non determina il diritto al risarcimento.

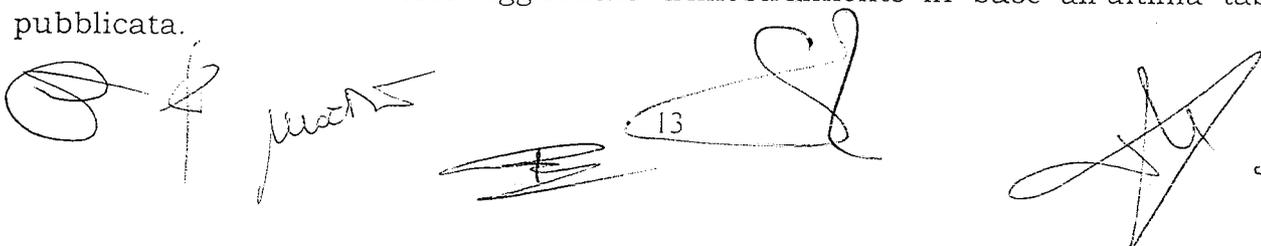
#### **ART. 20 - PATENTE DI GUIDA.**

La Guardia Giurata alla quale venga sospesa o ritirata la patente di guida sarà mantenuta in forza compatibilmente con la possibilità per l'Azienda di adibirla allo svolgimento di servizi e/o mansioni compatibili ed in obiettivi di facile e breve raggiungibilità con i mezzi pubblici.

#### **ART. 21 - RIMBORSO SPESE 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 con riferimento ad un'autovettura di tipo Fiat Punto JTD 3P o equivalente, per il maggior percorso effettuato rispetto alla sede abituale di lavoro.

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



13

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 definite, 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 questi 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. 22 - MEZZI DI SERVIZIO.**

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

#### **ART. 23 - DIVISA ED EQUIPAGGIAMENTO.**

Gli Istituti di Vigilanza 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 di Vigilanza, 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 di Vigilanza non rispetti, in maniera ingiustificata, i tempi definiti per la sostituzione dei capi di vestiario e di equipaggiamento, al lavoratore spetterà un risarcimento danni quantificato pari al valore del 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.

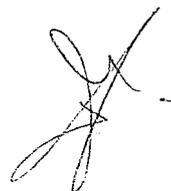
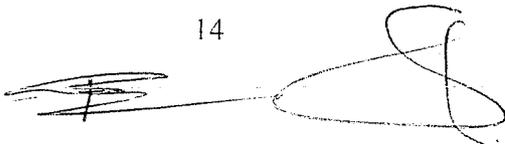
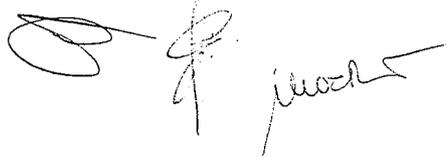
Nulla è dovuto da parte dei lavoratori relativamente ai capi di vestiario che compongono la divisa e per l'equipaggiamento in dotazione.

#### **ART. 24 - PERMESSI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI.**

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

#### **ART. 25 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO.**

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro il lavoratore ha diritto al trattamento di fine rapporto determinato ai sensi di legge.



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 polizza, 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.

### **Anticipazioni**

La richiesta di anticipazione sul trattamento di fine rapporto deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con compromesso d'acquisto.

Quale condizione di miglior favore, definita ex art. 1, legge n. 297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata per l'assegnazione della prima casa costruita in cooperativa. In tale ipotesi il socio dovrà produrre, ove non abbia il verbale di assegnazione:

- l'atto costitutivo della cooperativa;
  - dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;
  - dichiarazione del socio dipendente di far pervenire verbale di assegnazione;
  - impegno di restituire la somma ricevuta in caso di cessione della quota;
- c) fermi restando i limiti e le condizioni di cui all'art. 1 della richiamata legge n. 297/1982 e con priorità delle fattispecie di cui ai precedenti punti a) e b), anticipazioni sul t.f.r. saranno concesse anche:
- nell'ipotesi di ristrutturazioni significative apportate nella prima casa di abitazione a fronte di presentazione di idonea documentazione;
  - ai sensi della legge n. 53/2000, per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione della astensione facoltativa e dei permessi per malattia del bambino, nonché dei congedi per la formazione;
  - per le spese da sostenere per le patologie di particolare gravità o in conseguenza di stati di tossicodipendenza dei familiari.

Ai fini dell'accoglimento delle domande di anticipazione si darà priorità a quelle giustificate dalla necessità di spese sanitarie.

## **ART. 26 - DIRITTI SINDACALI**

### **Permessi Sindacali**

Gli Istituti di Vigilanza, in aggiunta ai permessi retribuiti in essere, riconoscono a ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Contratto 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 scritta 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.

### **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. 27 PATROCINIO LEGALE**

L'Istituto nella tutela dei propri diritti ed interessi assicurerà gratuitamente l'assistenza legale in sede processuale ai lavoratori che si trovino implicati in conseguenza di fatti ed atti connessi all'espletamento del servizio, in procedimenti di responsabilità civile o penale fino al 2° grado del giudizio, purché non vi sia conflitto di interessi con l'Istituto, ferma restando la responsabilità personale come per legge. Gli eventuali casi verranno comunque preventivamente esaminati congiuntamente tra azienda RSU e OO.SS. .

### **ART. 28 DECORRENZA E DURATA**

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Regionale di Lavoro avrà decorrenza dal 01/09/2005 e scadrà il 31/12/2007, salvo le diverse decorrenze stabilite, per singoli istituti, dal testo dei relativi articoli.

Esso si intenderà rinnovato di anno in anno qualora non sia disdettato 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. 29 NORMA TRANSITORIA**

Stante l'opportunità di prevedere un impatto graduale delle presenti disposizioni per le aziende che, ad oggi, non applicano alcun contratto integrativo, si rinvia all'allegato D la previsione di specifiche cadenze temporali per gli istituti aventi un impatto economico particolarmente significativo.

**Allegato A - TRATTAMENTO ECONOMICO**

IMPORTI  
GIORNALIERI

**INDENNITA' PER LAVORO NOTTURNO:**

- Zona stradale, trasporto e scorta valori € 4,60
- Piantonamento fisso, sala conta e centrale operativa € 3,43

**INDENNITA' RISCHIO DIURNA:**

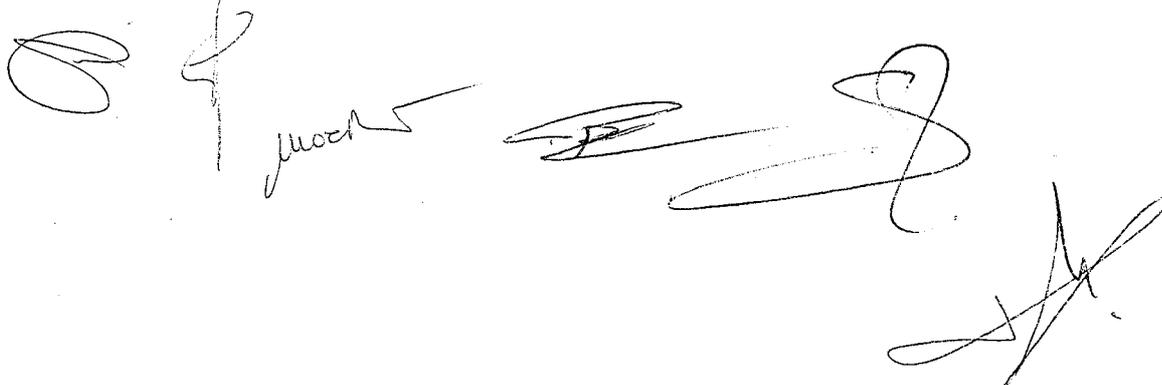
- Zona stradale, trasporto e scorta valori, piantonamenti bancari anti-rapina € 2,55
- Piantonamenti fissi diurni, sala conta e centrale operativa € 2,55

**INDENNITA' PRESENZA AMMINISTRATIVI:** € 1,70

**INDENNITA' TRASFERTA** € 1,50

**BUONO PASTO:**

- Dal 01/09/2005 € 3,00
- Dal 01/07/2006 € 3,50
- Dal 01/07/2007 € 4,00



## Allegato B - DIVISA ED EQUIPAGGIAMENTO

Ai lavoratori del ruolo tecnico-operativo saranno forniti i seguenti capi di vestiario nelle periodicità appresso indicate:

*UNA SOLA VOLTA ALL'ATTO DELL'ASSUNZIONE:*

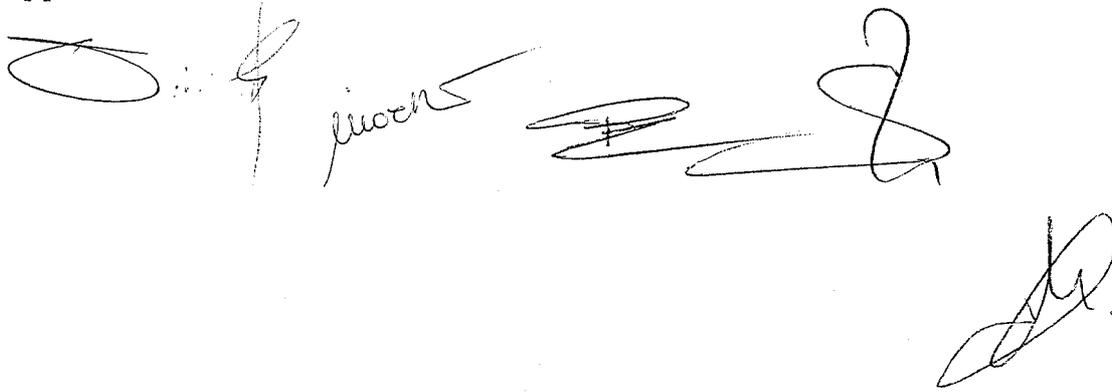
- 1 berretto
- 1 cinturone di cuoio;
- 4 camicie (2 estive e 2 invernali);
- 4 pantaloni (2 estivi e 2 invernali);
- 1 giacca a vento imbottita;
- 2 maglioni di lana;
- 1 paio di scarpe estive;
- 1 paio di stivali invernali;
- 2 cravatte.

### *RINNOVO DEI CAPI DI VESTIARIO*

1 giacca a vento imbottita	(ogni 24 mesi)
1 pantalone invernale	(ogni 12 mesi)
1 pantalone estivo	(ogni 12 mesi)
1 berretto	(ogni 24 mesi)
2 camicie (1 estiva e 1 invernale)	(ogni 12 mesi)
1 cravatta	(ogni 12 mesi)
1 paio di stivali invernali	(ogni 24 mesi)
1 paio di scarpe estive	(ogni 24 mesi)
1 maglione di lana	(ogni 24 mesi)

L'istituto si impegna a sostituire le divise eventualmente rotte o danneggiate per motivi di servizio.

Le parti si danno atto che il vestiario è concesso in "uso" e quindi alla fine del rapporto di lavoro va restituito.



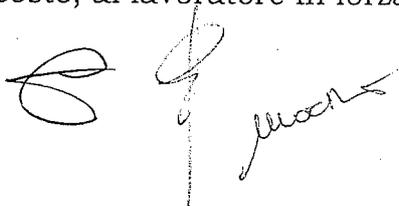
### ALLEGATO C - MODALITA' DI POSSESSO DELLE ARMI DI ORDINANZA.

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 loro vendita, da parte del lavoratore stesso, al prezzo di mercato; di quest'ultimo prezzo si terrà conto, comunque certificato da un armiere, qualora il lavoratore decidesse di mantenere il possesso dell'arma o delle armi.

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 di Vigilanza), a titolo di anticipazione sul T.F.R..

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

Qualora l'Istituto di Vigilanza 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 D - TABELLA DELLE GRADUALITA'

Decorrenza della validità dei principali istituti economici:

	ISTITUTO VALDOSTANO DI VIGILANZA	ALTRI ISTITUTI
<b>INDENNITA' PER LAVORO NOTTURNO:</b>		
- Zona stradale, trasporto e scorta valori	Immediata	Immediata
- Piantonamento fisso, sala conta e centrale operativa	Immediata	Immediata
<b>INDENNITA' RISCHIO DIURNA:</b>		
- Zona stradale, trasporto e scorta valori, piantonamenti bancari anti-rapina	Immediata	Immediata
- Piantonamenti fissi diurni, sala conta e centrale operativa	Immediata	Dal 01/09/2005: €1,55 Dal 01/01/2007 € 2,55
<b>INDENNITA' PRESENZA AMMINISTRATIVI:</b>		
	Immediata	Immediata
<b>INDENNITA' TRASFERTA</b>	Immediata	Immediata
<b>BUONO PASTO:</b>		
- Dal 01/09/2005	€ 3,00	€ 1,50
- Dal 01/07/2006	€ 3,50	€ 2,50
- Dal 01/07/2007	€ 4,00	€ 4,00

Letto, confermato e sottoscritto. *6 copie in originali*

Il presente contratto è composto di n° 21 pagine.

*Amoroso Carlo*  
*Pirella*

*x URM e ASSURICAZ.*



*Roberto*

*AS*



*Antonio*

