

16 Luglio 2004

[illegible]

1
In data 16 Luglio 2004, in Roma

TRA LE DELEGAZIONI TERRITORIALI DI

- Associazione Nazionale fra gli Istituti di Vigilanza Privata, ANIVP, rappresentata dal Responsabile delle Relazioni Sindacali Comm. Cosimo Racco, dai Responsabili di Area Dott. Sergio Giuliodori e Gilberto Pascucci;
- Associazione Nazionale Istituti di Vigilanza Privata, ASSVIGILANZA, rappresentata dai Sigg.ri Avv. Claudio Moro
- Federazione Italiana fra Istituti di Vigilanza, FEDERVIGILANZA, rappresentata dal Presidente Nazionale, Cav. Gian Luca Neri, dal Segretario Nazionale, Sig. Raffaele Lauletta;
- Unione Nazionale Istituti di Vigilanza, UNIV, rappresentata dal Vice Presidente Vicario Sig. Salvatore Di Gangi e dal Segretario Generale Avv. Luigi Gabriele;

E

- UGL-Sicurezza Civile rappresentata da Franco Marcoccia Segretario Provinciale e Ernesto Pietrella, assistiti da una delegazione di Lavoratori: Festa Giovangiuseppe, Di Vona Gianluca, Gori Giorgio, Zaccari Giorgio, Prospero Galifi, Izzo Massimo, Solfizi Angelo, Marinaro Giuseppe, Di Giacopo Luca, Sangermano Antonello, Di Giambattista Nicola, Castrari Mario, Iori Cristiano.

VISTO

- il Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo del 23 luglio 1993;
- l'art.10 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata dell'8 gennaio 2002;

SI E' STIPULATO

il presente Contratto Integrativo Territoriale di Lavoro per le Aziende -comunque costituite- e i Dipendenti del settore della Vigilanza Privata, a valere per il territorio di Roma e Provincia (qui di seguito "CIT"), composto da sette Titoli e venticinque Articoli, letti, approvati e sottoscritti.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like "Racco", "Moro", "Neri", "Lauletta", "Di Gangi", "Gabriele", "Marcoccia", "Pietrella", "Festa", "Vona", "Gori", "Zaccari", "Prospero", "Izzo", "Solfizi", "Marinaro", "Di Giacopo", "Sangermano", "Di Giambattista", "Castrari", "Iori"]

INDICE

Art.1 Premessa

Art.2 TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI
 Diritti di informazione a livello territoriale.
 Art.3 Diritti di informazione a livello aziendale.
 Art.4 Bilateralità.
 Art.4.1 Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione.
 Art.4.2 Collegio Arbitrale
 Art.4.3 Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali
 Art.4.4 Commissione per i pareri di conformità
 Art.4.5 Commissione per i cambi di appalto

Art.5 TITOLO II - TUTELE ASSICURATIVE
 Assistenza sanitaria integrativa
 Art.6 Copertura Integrativa Infortuni

Art.7 TITOLO III - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
 Organizzazione dei servizi
 Art.8 Organizzazione delle ferie.
 Art.9 Flessibilità dell'orario di lavoro
 Art.10 Banca delle ore
 Art.11 Apprendistato Professionalizzante

Art.12 TITOLO IV - CONTENUTI ECONOMICI
 Finalità e criteri dell'impianto economico
 Art.13 Indennità Speciali del C.C.N.L.
 Art.14 Indennità giornaliere a livello territoriale
 Art.15 Riposo spostato e riposo lavorato
 Art.16 Permessi per particolari eventi familiari
 Art.17 Premio di risultato

Art.18 TITOLO V - TUTELA DEL LAVORATORE
 Permessi per testimonianza.
 Art.19 Assistenza legale
 Art.20 Sottrazione dell'arma
 Art.21 Titoli di Guardia Particolare Giurata.
 Art.22 Buoni pasto

Art.23 TITOLO VI - EQUIPAGGIAMENTO E VESTIARIO
 Dotazione e durata

Art.24 TITOLO VII - VALIDITA', DECORRENZA E DURATA
 Validità e sfera di applicazione
 Art.25 Decorrenza e durata

[Handwritten signatures and initials are present on the right side of the page, including a large signature that appears to read 'Morris' and several other illegible signatures.]

[Handwritten signatures and initials are present on the left side of the page, including a large signature that appears to read 'Morris' and several other illegible signatures.]

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature that appears to read 'Morris' and several other illegible signatures.]

Art.1. Premessa

Le parti ritengono che una disciplina normativa ed economica più adeguata alle attuali peculiarità territoriali, per quanto attiene la gestione congiunta dei fenomeni del settore a livello locale, l'organizzazione del lavoro e il riordino della struttura della retribuzione, costituisca strumento essenziale per la continuità del settore e dei suoi meriti occupazionali e sociali nella comunità territoriale.

E' sulla base di questa identità di intenti tra Associazioni, Istituti ed OO.SS. che può prefigurarsi un'azione comune, che interessi e coinvolga Istituzioni ed Autorità preposte, al fine di assicurare trasparenza ed omogeneità ad un mercato caratterizzato ancora da forme atipiche di concorrenzialità incentrate sul dato meramente economico avulso dalle reali capacità di ordine tecnico e qualitativo nell'offerta dei servizi.

Gli obiettivi ed i criteri funzionali a quanto sopra convenuto, e che sono stati costante riferimento nel corso del confronto, sono principalmente:

- a. realizzare intese sulle materie demandate alla contrattazione territoriale di cui all'art.10 del CCNL, anche al fine di dare univoca interpretazione all'applicazione dei diversi istituti contrattuali;
- b. individuare strumenti di analisi e politiche attive di settore tali da consentire l'inversione delle attuali tendenze negative della situazione del settore nel territorio;
- c. stabilizzare e uniformare i trattamenti in atto nelle diverse realtà aziendali;
- d. incentivare l'occupazione e stabilizzare quella in atto;
- e. dare attuazione agli indirizzi enunciati nel Protocollo d'Intesa del 23 luglio 1993, altresì individuando fattori di riferimento utili per la definizione di produttività individuale ed aziendale, e quant'altro previsto dal Protocollo stesso;
- f. introdurre forme di assistenza sanitaria integrativa;
- g. dar vita a idonei organismi che realizzino la bilateralità anche in questo settore;.

In tale quadro di riferimento si è convenuto di individuare alcune forme articolate di flessibilità contrattata in adesione alle istanze del mercato e/o in attuazione delle forme di flessibilità previste dalla legislazione, prevedendo all'interno dell'impianto normativo territoriale soluzioni tali da consentire certezza di tutela del lavoratore e recuperi complessivi di efficienza organizzativa e produttiva aziendale.

Le parti considerano la formazione permanente e la riqualificazione professionale una opportunità per le aziende in termini di migliore qualità del servizio alla clientela e una tutela della stabilità del posto di lavoro dei dipendenti. Le parti, impegnandosi ad intervenire concretamente per realizzare i seguenti obiettivi, ritengono che la sede principale per tradurre operativamente le finalità di cui sopra sia la bilateralità.

In relazione all'evoluzione della legislazione in tema di diverse e nuove tipologie di lavoro, le parti si impegnano reciprocamente ad incontrarsi in presenza di cambiamenti significativi per il settore, al fine di individuare le possibili coerenze con gli indirizzi del presente contratto.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like "Piero", "Raffaello", and "Giovanni"]

Nel contesto così delineato, assume qualificante rilevanza la costituzione di un Organismo bilaterale di settore deputato ad osservare i fenomeni del mercato locale di competenza, e ricercare soluzioni per le problematiche del comparto che risultano pure nella premessa del vigente C.C.N.L., al fine di promuovere la corretta attuazione degli impegni ed orientamenti che sono oggetto del presente Contratto.

In questo spirito le parti si danno atto di avere rafforzato le relazioni sindacali nel settore, al fine di rendere più dinamico l'intero sistema dei rapporti di lavoro, con beneficio economico e normativo per i Lavoratori, e consentendo agli Istituti una ottimizzazione e valorizzazione delle risorse umane.

economico e normativo per la valorizzazione delle risorse umane.

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

Art.2. Diritti di informazione a livello territoriale.

In attuazione dell'art. 9 del CCNL, le Associazioni Datoriali forniranno annualmente, di norma entro il primo semestre, alle strutture sindacali territoriali firmatarie del presente contratto, e su richiesta delle stesse, informazioni riguardanti i seguenti punti:

- a. aspetti generali di ordine strutturale ed istituzionale;
- b. prospettive di sviluppo anche in relazione alla istituzione di nuovi tipi di servizi a seguito di modificazioni tecnologiche ed alle eventuali implicazioni professionali;
- c. iniziative di aggiornamento della professionalità;
- d. andamento occupazionale generale e articolato per settore di attività (zona, banche, tele-allarmi, ecc.);
- e. eventuali processi di trasformazione in atto localmente per i riflessi sui livelli occupazionali.

La anzidette informazioni saranno messe a disposizione delle parti firmatarie del presente CIT in appositi incontri presso l'Ebitev.

Art.3. Diritti di informazione a livello aziendale.

In attuazione dell'art.15 del CCNL, Gli Istituti di Vigilanza forniranno a richiesta delle strutture sindacali (R.S.A.), di norma semestralmente, nei limiti della opportuna e necessaria riservatezza, informazioni sulle prospettive aziendali e su eventuali programmi di investimenti tecnologici.

Le strutture sindacali verranno informate altresì (oltre a quanto previsto dal CCNL):

- a. sulla consistenza degli organici e sulle tipologie di assunzione;
- b. sulle varie tipologie dei servizi;
- c. sulla organizzazione del lavoro e programmi di ferie.;
- d. su ristrutturazioni aziendali di particolare rilievo.

In tale ambito le Parti, ferma restando l'autonomia decisionale e gestionale dell'Istituto, esprimeranno le proprie valutazioni su quanto sopra, improntandole al mantenimento di corrette relazioni sindacali.

Art.4. Bilateralità.

Nello spirito della premessa (art.1) di cui al presente Contratto Integrativo Territoriale ed ai sensi dell'art.11 del vigente CCNL, le parti si impegnano a costituire, in tempi compatibilmente brevi, uno specifico Organismo (Ente Bilaterale Territoriale per la Vigilanza Privata, qui appresso "EBITEV") che affronti le tematiche e le problematiche proprie del settore con il diretto coinvolgimento di tutte le parti e di tutti gli Enti competenti.

Tale Organismo rappresenterà, nell'intento delle parti, un valido strumento di osservazione del comparto agevolando l'individuazione delle problematiche ed il loro superamento, e favorendo il dialogo tra le parti utile al confronto con le Istituzioni e le Autorità vigilanti sul settore.

In particolare sono demandati all'EBITEV:

- a. osservatorio del settore;
- b. promozione e progettazione per la formazione d'ingresso, la riqualificazione professionale e la formazione permanente;
- c. costituzione e gestione delle Commissioni Paritetiche Territoriali, insediate presso l'Ebitev e di seguito indicate:
 - o Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione
 - o Collegio arbitrale
 - o Commissione per i Licenziamenti Individuali
 - o Commissione per i Pareri di Conformità
 - o Commissione per i Cambi di Appalto

E' intendimento delle parti concordare entro il 31 dicembre 2004 un incontro per procedere alla costituzione delle suelencate Commissioni Paritetiche Territoriali e Collegi.

Le Commissioni avranno sede presso l'EBITEV, che metterà a disposizione delle stesse la propria struttura logistica e organizzativa, e saranno finanziate così come previsto dallo Statuto dell'Ente Bilaterale Nazionale, per quota di competenza:

La Commissione per i Cambi di appalto, in particolare, sulla base delle esperienze maturate, si impegnerà a proporre alle parti stipulanti il presente CIT ed all'EBITEV, un progetto che abbia al suo interno strumenti di sostegno al reddito in favore dei lavoratori del settore che siano risultati -a parere della stessa Commissione- in esubero a seguito di cambio di appalto, e che, attraverso corsi di riqualificazione o riconversione professionale, siano facilitati nel reinserimento occupazionale

Il meccanismo di sostegno al reddito che si andrà ad individuare, non potrà entrare in vigore prima dell'1 luglio 2005, e si dovrà attuare con contribuzioni a carico delle aziende e dei Lavoratori, da versarsi all'Ebitev a partire dall'1.1.2005 in favore degli stessi Lavoratori per i quali viene versato il contributo di Assistenza Sanitaria Integrativa di cui al successivo art.5, e con gli stessi tempi e criteri di individuazione dei beneficiari come definiti dai commi 2, 3, 4, 5 e 6 di detto art.5..

Il contributo per il sostegno al reddito di cui al comma precedente sarà pari alle seguenti quote percentuali del Salario Unico Nazionale mensile moltiplicato per quattordici mensilità:

- a carico Azienda: 0,15%
- a carico del Lavoratore: 0,05%

Art.4.1. Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione.

Ai fini delle procedure che dovranno essere seguite in caso di controversia si conviene quanto segue:

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like "L. Capri", "M. G. Gaudin", and others.]

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del Codice di Procedura Civile, come modificati dal Decreto Legislativo 31/3/1998 n. 80 e dal Decreto Legislativo 29/10/98 n. 387, per tutte le controversie individuali singole o plurime, relative all'applicazione del presente Contratto, è previsto il tentativo di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo, da esperirsi nella Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione, costituita presso l'Ente Bilaterale (EBITEV).

La Commissione di Conciliazione Territoriale è composta:

- a) per i datori di lavoro, da un rappresentante dell'Associazione datoriale di appartenenza competente per territorio a cui l'Istituto di Vigilanza sia iscritto o abbia conferito mandato;
- b) per i lavoratori, da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale territoriale firmataria del presente Contratto cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.

L'Associazione datoriale, oppure l'Organizzazione sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata, deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione per mezzo di lettera raccomandata AR, trasmissione a mezzo fax, consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

Ricevuta la comunicazione, la Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione.

Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine previsto dall'art. 37 del Decreto Legislativo n. 80/98. Detto termine decorre dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o della Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.

La Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 c.p.c. come modificati dalla Legge n. 533/73 e dai Decreti Legislativi n. 80/98 e n. 387/98.

Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo è depositato, a cura della Commissione presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:

- a. il richiamo al Contratto Collettivo che contiene le norme oggetto di controversia;
- b. la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme siano depositate presso la Direzione Provinciale del Lavoro;
- c. la presenza delle parti personalmente o ritualmente rappresentate.

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c. come modificati dalla legge n. 533/73 e dal D. Lgs. 80/98 e dal Decreto Legislativo n. 387/98 in sede di Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione.

Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione costituiscono interpretazione autentica del presente CIT, e non costituiscono interpretazione autentica del CCNL che, invece, resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art.4.

In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, la stessa resterà sospesa fino alla conclusione della procedura.

Art.4.2. Collegio Arbitrale

1. Ove il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c. o al precedente articolo del presente Contratto non riesca, o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento, e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla Legge 11 agosto 1973, n. 533, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio Arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo.
2. A tal fine, è istituito a cura delle parti stipulanti il presente CIT, un Collegio Arbitrale che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente comma.
3. L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio di arbitrato e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza, sottoscritta dalla parte promotrice, sarà inoltrata a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano entro 30 giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Ciascuna delle parti può manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.
4. Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla organizzazione imprenditoriale a cui il datore di lavoro sia iscritto o conferisca mandato, un altro designato dalla organizzazione sindacale territoriale a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette organizzazioni territoriali.
5. I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.
6. In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo sarà sorteggiato tra i nominativi (di magistrati o ex-magistrati, e di avvocati civilisti) compresi in un'apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di

una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio.

7. Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed è rinnovabile.
8. Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza, provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio stesso il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:
9. l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;
10. l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei rappresentanti di queste;
11. eventuali ulteriori elementi istruttori.
12. Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.
13. I compensi competono soltanto al Presidente del Collegio, e saranno stabiliti in misura fissa a carico della parte soccombente, salva decisione di compensare dette spese adottata dal Collegio all'unanimità.
14. La Segreteria del Collegio è istituita presso l'Ente Bilaterale Territoriale (EBITEV).
15. Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11 agosto 1973 n. 533, e successive modificazioni e integrazioni.
16. Il lodo arbitrale è emesso nel rispetto delle disposizioni inderogabili di legge e di contratto, ed è impugnabile ai sensi di legge davanti al Tribunale.
17. Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'art. 412 quater.

Art.4.3. Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali

Nel caso di controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla legge 15 luglio 1966, n.604, ed alla legge 20 maggio 1970, n.300, come modificate dalla Legge n.108/1990, non derivanti da provvedimento disciplinare, devono ugualmente essere esperiti i tentativi di composizione di cui ai precedenti articoli.

Art.4.4. Commissione per i pareri di conformità

Detta Commissione ha la funzione di esprimere i pareri richiesti dalla contrattazione collettiva relativamente a particolari tipologie di assunzione.

La Commissione è composta di sei membri titolari e sei supplenti, designati in parti uguali dalle organizzazioni datoriali e dei lavoratori stipulanti il presente CIT.

Art.4.5. Commissione per i cambi di appalto

In attuazione di quanto previsto dall'art.26 del vigente CCNL in tema di cambio di appalto, si stabilisce la seguente procedura:

- a. entro cinque giorni dalla notifica ufficiale e definitiva dell'aggiudicazione di gara da cui derivi cambio di appalto, su richiesta dell'Azienda che ha perso l'appalto o di quella subentrante, e soltanto se da tale evento possano derivare problemi di natura occupazionale di significativa entità per l'azienda uscente con riferimento ai lavoratori stabilmente utilizzati nell'appalto, e senza possibilità di assorbimento da parte della stessa azienda uscente, la Commissione si attiva per espletare il suo mandato;
- b. funzione della Commissione è di -sentite le parti in causa- accertare la effettività dei problemi occupazionali denunciati, individuare le eventuali soluzioni utili a garantire l'occupazione dei lavoratori in esubero e proporre alle parti interessate;
- c. a tal fine la Commissione, una volta ricevuta la comunicazione di cui sopra, convoca a mezzo telegramma l'azienda subentrante e/o l'azienda uscente, congiuntamente o separatamente, ed in ogni caso con urgenza, al fine di acquisire ogni informazione utile alla definizione del problema;
- d. le aziende (uscenti e subentranti) dovranno rispondere tempestivamente e concretamente alla richiesta di convocazione e/o di informazioni della Commissione entro 10 giorni dalla richiesta;
- e. la Commissione potrà operare liberamente e senza alcun vincolo di procedura, ad eccezione di quanto specificato del presente articolo;
- f. al termine della sua indagine, la Commissione redigerà un documento finale contenente le proprie determinazioni -non vincolanti- in merito alla risoluzione dei problemi occupazionali, e lo invierà alle aziende (subentranti e uscenti);
- g. le aziende, ricevuto il documento di cui al precedente punto "f", entro cinque giorni dal ricevimento dovranno far pervenire alla Commissione risposta scritta con l'indicazione motivata del proprio consenso o dissenso rispetto alle determinazioni della Commissione;
- h. qualora le parti in causa dissentano circa le determinazioni della Commissione, questa invierà alle Autorità preposte alla vigilanza del settore (Prefettura, Questura, Direzione Provinciale del Lavoro, ecc.) copia del documento finale redatto contenente le determinazioni, al fine di consentire le iniziative di rispettiva competenza, finalizzate alla ricollocazione dei lavoratori in esubero.

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left margin and several others at the bottom.]

TITOLO II - TUTELE ASSICURATIVE

Art.5. Assistenza sanitaria integrativa

Le parti convengono di istituire l'assistenza sanitaria integrativa a favore dei Lavoratori dipendenti da Istituti e/o Aziende di Vigilanza Privata di Roma e Provincia.
Le iscrizioni dei Lavoratori in forza alla data di stipulazione del presente CIT (purché soddisfino i requisiti specificati al comma successivo) avverranno -a cura delle aziende- entro il 30 agosto 2004.

Hanno diritto all'iscrizione :

- a. i lavoratori con contratto a tempo indeterminato (compresi quelli a tempo parziale) in organico al 30 maggio di ogni anno;
- b. i lavoratori con contratto a tempo determinato (compresi quelli a tempo parziale) in organico al 30 maggio di ogni anno, e che abbiano maturato a detta data dodici mesi di anzianità aziendale complessiva (anche in più rapporti).

La copertura assicurativa in favore degli iscritti opererà a partire dall'1 novembre 2004, e poi per gli anni successivi con decorrenza 1 maggio.

Per ogni anno di vigenza del presente CIT sarà versata al fondo di assistenza, a totale carico dei datori di lavoro, un importo lordo di €.207,00 per ogni iscritto.

Il versamento al fondo andrà effettuato entro il 31 maggio di ogni anno, ad eccezione dell'anno 2004 nel quale il versamento andrà fatto entro il 31 ottobre.

In caso di mancato versamento da parte di un'azienda, i Lavoratori potranno promuovere apposita azione per il riconoscimento del risarcimento del danno, entro i limiti di indennizzo previsti dalla cassa di assistenza integrativa sanitaria che erogherà i trattamenti sia in forma diretta che indiretta.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti, ai fini della individuazione dell'ente erogatore della copertura assicurativa di cui al presente articolo, concordano di aderire a "Sanimpresa", ente "onlus" della Cassa di Assistenza Sanitaria Integrativa costituita per i dipendenti del settore Terziario, Distribuzione e Servizi di Roma e Provincia, riservandosi di valutare successivamente altre soluzioni.

L'adesione a Sanimpresa, essendo tale ente costituito ai sensi dell'art.9 del D.Lgs.502/92, consente di fruire dei benefici fiscali e contributivi previsti in materia.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like "Fiorani", "Herty", "Soci", and others.]

Art.6. Copertura Integrativa Infortuni

Ad integrazione della copertura prevista dall'art.113 del vigente CCNL, che impone l'obbligo di stipulare a favore del personale del Ruolo Tecnico Operativo un'assicurazione cumulativa contro gli eventi di inabilità permanente assoluta, che prescinde dalla percentualizzazione degli eventi, o di morte, causati da infortunio sul lavoro con i massimali di £.200.000.000 (inabilità permanente assoluta) e di £.100.000.000 (morte) viene stabilito quanto segue.

Con decorrenza dal giorno successivo a quello di scadenza delle polizze in essere, e comunque non oltre l'1 gennaio 2005, a miglioramento e in sostituzione delle coperture previste dal CCNL vigente, le aziende dovranno garantire le seguenti coperture per infortuni sul lavoro (compreso il rischio cosiddetto "in itinere"):

- a. in caso di inabilità permanente (anche non assoluta, ma purché superiore alla franchigia operante sui primi dieci punti di invalidità, con esclusione, in ogni caso, dei primi dieci punti di invalidità): €.130.000,00;
- b. in caso di morte: €65.000,00.

Il datore di lavoro sarà tenuto ad esibire copia della polizza assicurativa di cui al presente articolo alle Organizzazioni Sindacali Territoriali firmatarie del presente CIT che ne facciano richiesta.

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like "Parkeri", "Mariano", "Sefed", "Dipartimento", and others, indicating approval or signature of the document.]

TITOLO III - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art.7. Organizzazione dei servizi

In conformità al dettato dell'art.79 primo comma del vigente CCNL, gli Istituti, compatibilmente con le particolari esigenze che caratterizzano l'organizzazione dei servizi nel settore, impiegheranno il personale in località prossime ai luoghi di abituale dimora.

Le aziende, compatibilmente con la variabilità dell'organizzazione dei servizi e delle presenze, e fermo restando che la programmazione potrà essere variata in base alle esigenze organizzative e a richieste della clientela, si impegnano a procedere con gradualità (e comunque non oltre il 31 dicembre 2006) verso:

- la programmazione dei servizi con cadenza almeno quindicinale, e la rotazione tra i diversi turni di mattina, pomeriggio e notte:
 - per i servizi fissi "h24"
 - per quelli contrattualizzati per periodi almeno annuali con continuità di orario.
- l'utilizzazione del personale tecnico-operativo in turni continuativi, con i seguenti sistemi di orario: sistema "5+1": 7 ore; sistema "6+1": 7 ore, con 9 giorni annui di permesso in aggiunta a quelli del "5+1" e 25 giorni lavorativi di ferie; sistema "6+1+1": 7,25 ore; sistema "5+2": 8 ore con 13 giorni di permesso annuale e 22 giorni lavorativi di ferie.

Nel quadro delle informative sull'organizzazione del lavoro di cui all'art.3 del presente CIT, le aziende forniranno alle RSA aderenti alle OOSS firmatarie del presente CIT, informativa sullo stato di attuazione di quanto previsto dal comma precedente.

Le Aziende, anche in ottemperanza ai regolamenti delle Autorità competenti, si impegnano a garantire e a mettere a disposizione, del personale adibito ai vari servizi di Istituto, idonei mezzi di collegamento, trasporto, e protezione individuale atti a realizzare adeguati livelli di sicurezza agli operatori.

Art. 8. Organizzazione delle ferie.

Ferme restando le esigenze di servizio, e quanto previsto dalle vigenti norme di legge in materia di ferie, le ferie estive dovranno essere godute in sei turni di almeno 17 giorni di calendario ricompresi tra il 15 giugno ed il 30 Settembre di ogni anno.

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

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

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

Al fine di perseguire il pieno rispetto delle nuove norme di legge in materia di ferie, che impongono il godimento delle stesse nell'anno di maturazione, qualora il Lavoratore non abbia interamente fruito delle ferie annuali alla data del 30 settembre, l'Azienda predisporrà un piano di smaltimento individuale delle ferie residue che verrà comunicato ai lavoratori previa consultazione con le RSA delle OOSS firmatarie del presente CIT e a quest'ultime ove le RSA non siano costituite.

Art. 9. Flessibilità dell'orario di lavoro

Fermo restando quanto previsto dall'art.67 del vigente CCNL (sistema giornaliero di flessibilità dell'orario "6/8"), in relazione a quanto demandato dall'art.10-c del vigente CCNL, previo confronto con le OOSS firmatarie del presente CIT e con le rispettive RSA, ove costituite, potrà essere adottata a livello aziendale una ulteriore flessibilità (sistema giornaliero di flessibilità dell'orario "5/9") con una prestazione giornaliera minima di cinque ore e massima di nove ore, con i meccanismi -compresi quelli di recupero- previsti dall'art.67 del vigente CCNL.

Art. 10. Banca delle ore

In attuazione di quanto previsto dall'art.10-c del vigente CCNL, le parti concordano che a partire dalla data di entrata in vigore del presente CIT la Banca delle Ore di cui all'art.68 del vigente CCNL potrà essere utilizzata fino a tre ore giornaliere per ogni lavoratore.

Per quanto non integrato dal presente articolo, resta ferma la regolamentazione della Banca Ore di cui all'art.68 del vigente CCNL.

Art.11. Apprendistato Professionalizzante

Le parti, nel riconoscimento della opportunità di favorire l'occupazione giovanile, e considerato il notevole impulso dato all'apprendistato dal vigente CCNL, stabiliscono quanto segue.

Il numero massimo di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di occupare presso ogni struttura provinciale, indicato dall'art.33-4° comma del vigente CCNL in un'aliquota del 10% dei lavoratori a tempo indeterminato occupati presso la medesima struttura lavorativa con la qualifica per la quale è ammesso l'apprendistato, viene elevato ad un'aliquota del 25%.

I limiti di età per l'assunzione di apprendisti sono compresi tra i 18 e i 29 anni compiuti.

Ferma restando la durata massima del contratto in 36 mesi, la comunicazione agli apprendisti interessati dell'eventuale intenzione datoriale di non recedere dal rapporto di lavoro alla sua naturale scadenza, dovrà essere comunicata all'apprendista per iscritto entro due mesi dalla scadenza del contratto di apprendistato. In tal caso l'apprendista interessato alla prosecuzione del rapporto dovrà far pervenire all'azienda entro trenta giorni di calendario dal ricevimento della comunicazione aziendale la sua comunicazione scritta di interesse alla prosecuzione. Trascorso detto termine di trenta giorni, senza che

Il datore di lavoro dovrà mantenere in servizio al termine del periodo di apprendistato almeno l'80% degli apprendisti, con esclusione da tale computo degli apprendisti che si siano dimessi.

almeno l'80% degli apprendisti, con esclusione da tale compendio di quelli che non siano dimessi.

TITOLO IV - CONTENUTI ECONOMICI

Art.12. Finalità e criteri dell'impianto economico

Le parti si danno reciprocamente atto che con la definizione della normativa del presente Titolo hanno inteso realizzare:

- a) la definizione delle materie di carattere retributivo espressamente demandate alla contrattazione locale dal vigente CCNL;
- b) il recepimento dei principi enunciati dal Protocollo d'Intesa del 23 luglio 1993;
- c) l'armonizzazione dell'impianto retributivo complessivo previsto dal C.C.N.L. con la normativa territoriale e con le problematiche localmente in atto;
- d) le condizioni normative per il concreto superamento delle sperequazioni retributive che si verificano a livello territoriale tra diverse realtà aziendali, che si traducono in permanenti ostacoli alla normalizzazione e moralizzazione del settore;
- e) la compatibilità della struttura complessiva retributiva con le obiettive difficoltà del settore a livello territoriale, atta ad impedire che lo slegamento dell'impianto retributivo dalla realtà locale possa generare ulteriori perverse sperequazioni;
- f) ulteriori incentivi all'assunzione di nuovo personale, in sintonia con le tendenze attuate dalla nuova contrattazione nazionale e perseguite dal Legislatore con progressiva intensità, sia per finalità di carattere sociale che per favorire il ricorso a nuove assunzioni in luogo dell'utilizzo di prestazioni straordinarie;
- g) il riconoscimento concreto dei diversi livelli di disagio e di rischio connessi alle diverse tipologie di servizio;
- h) la trasparenza e l'omogeneità della retribuzione, tali da permettere la definizione univoca del costo del lavoro, indispensabile per consentire alle Autorità preposte di determinare con certezza le situazioni per le quali si rendono necessari controlli e verifiche, nonché utili a semplificare la struttura della busta-paga con reciproca utilità per Aziende e Lavoratori;
- i) il superamento delle situazioni di attrito e conflittualità determinatesi a causa della diversa interpretazione ed attuazione dei riferimenti normativi in tema di trattamento retributivo;
- j) il miglioramento dell'impostazione retributiva del C.C.N.L. e delle precedenti pattuizioni di diverso livello;
- k) Il nuovo impianto economico definito a livello territoriale si pone, quindi, in modo del tutto innovativo.

Art. 13. Indennità Speciali del C.C.N.L.

Con decorrenza 1 novembre 2004, a tutti i lavoratori, senza distinzione di anzianità di servizio, verranno corrisposte per intero (e non per le sole differenze di valore tra indennità del C.C.N.L. precedente ed attuale) le indennità speciali di cui all'art.64 del vigente C.C.N.L.

Dette indennità speciali verranno corrisposte con gli stessi criteri fissati dallo stesso C.C.N.L. (diversificate per tipologia di servizio; corrisposte per ogni giornata di effettiva presenza; utili ai soli fini del computo della 13^a mensilità).

Per i servizi del Ruolo Tecnico-Operativo non espressamente contemplati dall'art.64 del C.C.N.L. le parti convengono che siano applicate le indennità previste dal C.C.N.L. per il Piantonamento fisso diurno o notturno (secondo il turno prestato).

Art.14. Indennità giornaliera a livello territoriale

1. Indennità Compensativa: con decorrenza 1 novembre 2004, ai lavoratori assegnati al servizio di Piantonamento fisso diurno e alle tipologie di servizio diurno ad esso equivalenti ai sensi del 3° comma del precedente art.13, nonché ai dipendenti del Ruolo Amministrativo, verrà corrisposta, in aggiunta alle indennità previste dal CCNL, una Indennità Compensativa di €1,86 per ogni giornata di effettiva presenza, utile ai soli fini del computo della 13^a mensilità.
2. Trasporto e Scorta Valori: al lavoratore assegnato al servizio di Trasporto e Scorta Valori, che svolga il servizio stesso almeno 15 chilometri al di fuori del Grande Raccordo Anulare di Roma, e comunque per un tempo superiore a sette ore, verrà corrisposta una indennità giornaliera, denominata "Indennità Trasporto Valori" di €3,00 dall'1 luglio 2005 e di €3,50 dall'1 luglio 2006, per ogni giornata di servizio svolto secondo entrambe le modalità qui precisate, senza alcun riflesso su nessun istituto contrattuale e di legge (tranne l'assoggettamento a contribuzione).

Le parti, anche alla luce delle modificazioni legislative prevedibili, si impegnano ad incontrarsi entro il 31 maggio 2005 per verificare la situazione del settore trasporto e scorta valori, e procedere alle eventuali armonizzazioni.

3. Sala Conta: ai lavoratori assegnati al servizio in Sala Conta, verrà corrisposta una indennità giornaliera, denominata "Indennità di Sala Conta" di €2,00 dall'1 luglio 2005 e di €2,50 dall'1 luglio 2006, per ogni giornata di servizio effettivamente svolto in Sala Conta, senza alcun riflesso su nessun istituto contrattuale e di legge (tranne l'assoggettamento a contribuzione).
4. Vestiaro: ai lavoratori del Ruolo Operativo ai quali per esigenze della clientela o per disposizione dell'azienda viene richiesto -nel rispetto della normativa vigente- di svolgere il servizio in borghese con abiti propri, e qualora l'azienda non fornisca uno specifico abbigliamento borghese, verrà corrisposta una Indennità Sostitutiva di Vestiaro pari a €2,50 dall'1 luglio 2005 e €3,00 dall'1 luglio 2006 per ogni giorno di

effettivo servizio con utilizzo di abiti borghesi di proprietà del dipendente, senza alcun riflesso su nessun istituto contrattuale e di legge (tranne l'assoggettamento a contribuzione).

5. Pausa Banche: Per i servizi bancari anti-rapina, la pausa di durata non superiore ad un'ora non darà luogo a retribuzione ordinaria né straordinaria, e verrà compensata con una Indennità giornaliera di €4,00 dall'1 luglio 2005, senza alcun riflesso su nessun istituto di legge e contrattuale (tranne l'assoggettamento a contribuzione).

Art.15 – Riposo spostato e riposo lavorato.

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 65 e 66 del vigente CCNL, e quindi indipendentemente dai sistemi di orario in atto, in caso di riposo spostato, che comunque deve essere recuperato prima del riposo successivo previsto, al lavoratore spetterà una maggiorazione del 25% della quota giornaliera della normale retribuzione giornaliera di cui all'art.92 del vigente CCNL.

Qualora quanto previsto dal comma precedente e dall'art. 74-4° comma del vigente CCNL non fosse realizzato, l'azienda corrisponderà, in aggiunta a quanto previsto dal 1° comma del presente articolo, un risarcimento danno di un ulteriore 25% (in totale: retribuzione ordinaria 100%+ maggiorazione per riposo spostato 25%+ risarcimento danno 25%=150%).

Art.16 – Permessi per particolari eventi familiari

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

Tale trattamento non è cumulabile con altri permessi retribuiti concessi oggi o in futuro dal legislatore per analoghe situazioni.

Art. 17. Premio di risultato

Le parti, con riferimento all'art.10-k del vigente CCNL e con esplicito richiamo al Protocollo del 23 luglio 1993, convengono di istituire per gli anni 2006 e 2007, per tutto il personale un Premio di Risultato annuale lordo, eventuale (in base al risultato aziendale) e variabile (in base alla performance individuale).

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

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

- per il sistema 5+1 e 6+1:

259 giornate

- per il sistema 6+1+1:
- per il sistema 5+2, Ruolo Tecnico Operativo:
- per il sistema 5+2, Ruolo Amministrativo:

251 giornate
226 giornate
217 giornate

Ai fini del presente articolo vengono convenzionalmente considerate di presenza anche le giornate di assenza dovuta ad astensione obbligatoria per maternità, ricovero ospedaliero (che sarà stato documentato a cura del lavoratore), ivi compreso il ricovero in regime di "day hospital", permesso sindacale, dall'art.16 del presente CIT (permessi per nascita e decesso), e fino a 10 giorni di malattia all'anno riferiti a non più di due periodi di assenza.

CONDIZIONE COLLETTIVA AZIENDALE: In ogni singola azienda, l'accesso collettivo al premio si verificherà al raggiungimento, nell'anno, di 205 giornate di presenza media individuale, calcolando le giornate di presenza di tutto il personale occupato, senza distinzione di sistema di orario, e considerando proporzionalmente al periodo di servizio i lavoratori assunti o cessati nel corso dell'anno di osservazione. Con la conseguenza che nessun Premio sarà dovuto a nessuno dei dipendenti nel caso in cui non si raggiungesse la soglia di accesso collettivo di cui al presente comma (205 giornate di presenza media individuale).

CONDIZIONE E DETERMINAZIONE INDIVIDUALE: Una volta soddisfatta l'anzidetta condizione collettiva di presenza, si procederà alla corresponsione del Premio, variabile individualmente secondo le seguenti fasce di attribuzione (giornate di presenza), e con i valori giornalieri qui appresso indicati:

per il sistema 5+1 e 6+1

da 235	fino a 244	€ 4,00
da 245	fino a 254	€ 5,50
da 255	fino a 259	€ 7,00

per il sistema 6+1+1

da 227	fino a 236	€ 4,00
da 237	fino a 246	€ 5,50
da 247	fino a 251	€ 7,00

per il sistema 5+2 (Ruolo Tecnico Operativo)

da 202	fino a 211	€ 4,00
da 212	fino a 221	€ 5,50
da 222	fino a 226	€ 7,00

per il sistema 5+2 (Ruolo Amministrativo)

da 193	fino a 202	€ 4,00
da 203	fino a 212	€ 5,50
da 213	fino a 217	€ 7,00

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

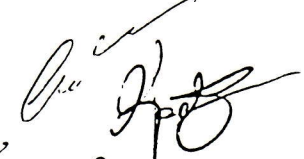
In caso di cessazione nel corso dell'anno, gli anzidetti importi verranno attribuiti pro-quota, riproporzionando i dati di presenza in ragione della data di effettiva cessazione.

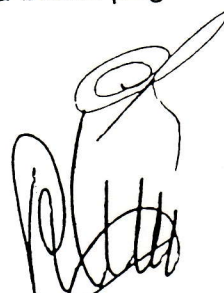
Per i lavoratori a part-time il Premio sarà riparametrato in relazione all'orario parziale.

Il Premio si intende complessivo e omnicomprensivo di ogni incidenza (peraltro già tenuta in considerazione in fase di quantificazione del Premio) su qualunque istituto contrattuale e di legge.

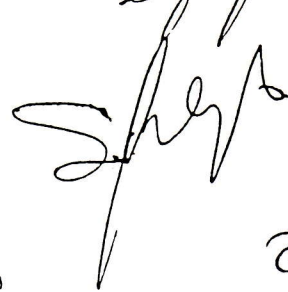
I conteggi per la determinazione della spettanza e della quantificazione del Premio saranno effettuati nel mese di gennaio dell'anno successivo a quello di osservazione, ed il Premio verrà liquidato insieme alle retribuzioni relative allo stesso mese di gennaio (es: il Premio relativo all'anno 2006, verrà liquidato con la busta paga di gennaio 2007).

[Handwritten signatures and initials follow:]

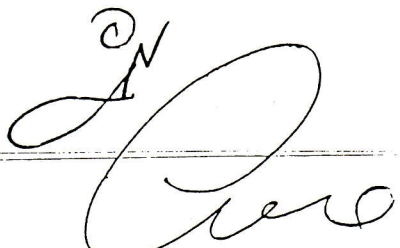





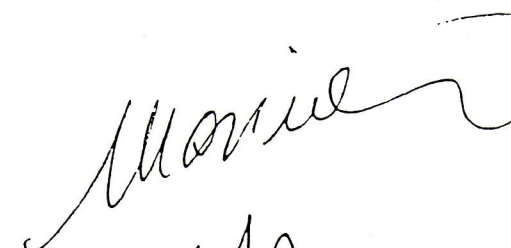


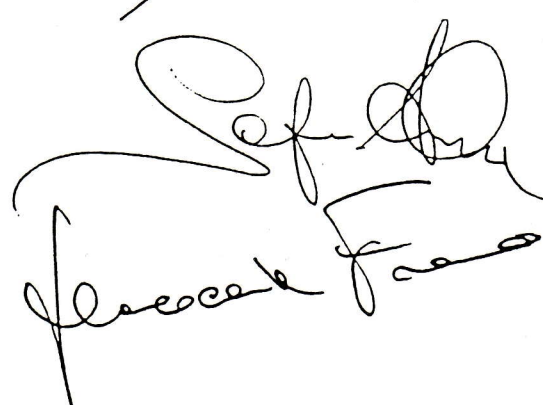


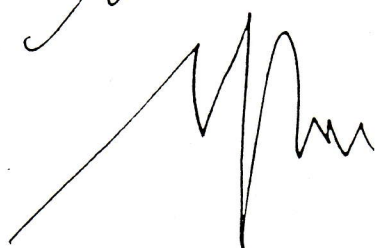












TITOLO V - TUTELA DEL LAVORATORE

Art.18. Permessi per testimonianza

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

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

Art.19. Assistenza legale

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

Art.20. Sottrazione dell'arma

Nel caso in cui durante il servizio il Lavoratore subisca da parte di malfattori la sottrazione dell'arma, senza colpa del Lavoratore, questi non dovrà sostenere alcun onere economico per la sostituzione dell'arma della tipologia adottata dall'Istituto.

Art.21. Titoli di Guardia Particolare Giurata.

1. Ad integrazione di quanto previsto dall'ultimo comma dell'art.106 del vigente CCNL, ove al lavoratore con qualifica di Guardia Particolare Giurata venga dall'Autorità competente o dalla Magistratura sospeso, revocato o sequestrato uno dei titoli di polizia essenziali allo svolgimento dell'attività con qualifica di GPG (Decreto di Nomina a Guardia Particolare Giurata, Licenza di Porto d'armi a tariffa ridotta) o entrambi i titoli, ed il lavoratore stesso impugni ritualmente il provvedimento e ne dia immediata notifica documentale all'azienda, il rapporto di lavoro resterà sospeso sino alla definizione (cosa giudicata) del ricorso, senza diritto alla retribuzione né diretta né indiretta, né differita.
2. Ove all'esito del procedimento (cosa giudicata) gli iniziali provvedimenti di cui al comma precedente siano annullati, ed il Lavoratore ne dia immediata notifica documentale all'azienda, questa —esperiti da parte del Lavoratore gli adempimenti di sua competenza— inoltrerà richiesta di rilascio dei titoli, senza con ciò assumersi

alcuna responsabilità circa l'esito della richiesta, e -in caso di rilascio dei titoli- provvederà a riammettere in servizio il Lavoratore.

3. Ove entro il termine di 180 giorni previsto dalla citata norma del vigente CCNL, il lavoratore non abbia ottemperato alla notifica al datore di lavoro di cui al precedente comma 1, oppure non abbia dimostrato al datore di lavoro di essere rientrato in possesso dei titoli sospesi o revocati, o scaduti e non rinnovati, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro per tale motivo, senza preavviso o indennità sostitutiva.
4. In caso di ritardo nel rinnovo dei titoli per disguidi di cui sia provatamente responsabile l'azienda, al lavoratore competerà la normale retribuzione per tutto il periodo di ritardo dipendente dall'azienda. A tal fine, all'atto della consegna da parte del lavoratore interessato dei documenti necessari alla pratica di rinnovo dei titoli, l'azienda rilascerà ricevuta contenente la data di consegna e l'elenco dei documenti consegnati. Nel caso di invio tramite il servizio postale (raccomandata), farà fede la data risultante dal timbro postale di recapito.
5. In caso di ritardo del rinnovo dei titoli dovuto a inadempienze del Lavoratore per gli adempimenti di propria competenza, l'Azienda, dalla data di scadenza dei titoli, sospenderà dal servizio e dalla retribuzione il Lavoratore, fino al rinnovo dei titoli, e comunque entro i limiti temporali di cui ai commi successivi.
6. Fermo restando quanto previsto dai commi precedenti e dall'art.106 del vigente CCNL, qualora, in occasione del rinnovo dei titoli, il Lavoratore non abbia adempiuto a tutto quanto di Sua competenza (compreso l'inoltro della documentazione completa all'Azienda) entro il termine indicatogli dall'Azienda, e vi abbia provveduto successivamente alla data di scadenza dei titoli, trascorso un periodo di novanta giorni dalla scadenza senza che l'Autorità abbia rinnovato i titoli, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro per tale motivo, senza preavviso o indennità sostitutiva.
7. Le esercitazioni e gli esami di tiro con l'arma da fuoco per il rinnovo dei titoli, saranno effettuate presso uno dei poligoni convenzionati con l'azienda, tra quelli operanti in Roma e Provincia, che l'azienda avrà cura di comunicare per tempo ai lavoratori.
8. I costi per il rinnovo annuale dei titoli (attualmente: tasse e bolli annuali, certificato anamnestico, visita medica di idoneità al maneggio delle armi, competenze del poligono per le esercitazioni e gli esami di tiro nel numero normale) saranno a totale carico delle aziende.

Art.22. Buoni pasto

A partire dall'1 novembre 2004, le aziende forniranno a tutti i dipendenti un buono pasto di €3,50 per ogni giorno di effettiva presenza al lavoro, e dall'1 maggio 2005 di €4,40 per ogni giornata di effettiva presenza.

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

TITOLO VI - EQUIPAGGIAMENTO E VESTIARIO

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno reciprocamente atto che nel definire la materia di cui al presente Titolo hanno tenuto in particolare considerazione i notevoli cambiamenti intervenuti a seguito della più diversificata domanda di servizi da parte della clientela, e dalla progressiva tendenza delle aziende di elevare il livello qualitativo della prestazione, anche sotto il profilo dell'immagine e della funzionalità, alle quali contribuisce significativamente un abbigliamento professionale idoneo e moderno.

Art.23. Dotazione e durata

Le Aziende fomiranno ai dipendenti del ruolo tecnico-operativo i capi di vestiario o equipaggiamento indicati nel presente articolo, previa autorizzazione della Questura.

Il seguente elenco è indicativo. A livello di singola Azienda le parti possono modificarlo, secondo le effettive esigenze dei servizi ai quali destinare il lavoratore (es. se non viene utilizzata in un servizio la "diagonale", verrà assegnato giubbotto e maglioncino).

Per quanto attiene la tipologia di vestiario, la seguente elencazione non esclude altre tipologie qui non contemplate e di cui le aziende dispongano di dotare i dipendenti, previa prescritta autorizzazione da parte delle competenti Autorità. A tal proposito si riconosce l'opportunità di assegnare una divisa operativa (tuta simile alla "mimetica" e scarponcini simili agli "anfibi") nei servizi nei quali si richiede particolare prontezza e dinamicità di azione.

La durata indicata per ciascuna tipologia nel presente articolo è da intendersi riferita a capi di media qualità. Ove pertanto le aziende dovessero dotare i lavoratori di capi di particolare qualità, di essa si terrà conto ai fini della durata.

La durata, inoltre, sarà prolungata in relazione e in proporzione all'eventuale utilizzo di tipologia alternativa.

Divisa Femminile

n.1 copricapo	2 anni
Dotazione invernale:	
n.1 cappa impermeabile lungo	2 anni
n. 4 camicie a manica lunga	2 anni
n. 4 cravatte (oppure foulards)	2 anni
n. 1 giaccone (oppure eskimo)	5 anni
n. 1 giubbotto	5 anni
n. 2 maglioni	2 anni
n. 2 paia stivali	4 anni
n. 1 paio scarpe	2 anni
n. 1 giacca "diagonale"	2 anni
n. 2 paia di pantaloni	2 anni
n. 2 gonne	2 anni

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, likely representing the parties involved in the declaration.]

Divisa estiva:

n. 2 gonne	2 anni
n. 2 pantaloni	2 anni
n. 4 camicie a manica corta	2 anni
n. 1 paia scarpe	2 anni

Divisa Maschile

Dotazione invernale:

n.1 cappa impermeabile lungo	2 anni
1 n.1 berretto	1 anno
n.1 copriberretto	3 anni
2 n. 4 camicie a manica lunga	2 anni
2 n. 4 cravatte	2 anni
1 n. 1 giaccone (oppure eskimo)	5 anni
n. 1 giubbetto	5 anni
n. 2 maglioni	2 anni
1 n. 2 paia di scarpe	4 anni
1 n. 1 giacca "diagonale"	2 anni
2 n. 3 paia di pantaloni	2 anni

Divisa estiva:

1 n.1 berretto	1 anno
2 n. 2 pantaloni	2 anni
2 n. 4 camicie a manica corta	2 anni
1 n. 2 paia scarpe	4 anni

Gli elementi di vestiario ed equipaggiamento di cui sopra dovranno essere utilizzati esclusivamente in servizio.

Nei casi di comprovata e giustificata necessità di sostituzione dei capi di vestiario usurati o comunque non utilizzabili, le Aziende non terranno conto dei limiti di durata d'uso concordati, sempre che l'usura non sia imputabile a negligenza del lavoratore.

Le Aziende si impegnano a valutare la necessità di fornire capi particolari (stivali, tute impermeabili per i motociclisti, ecc.) in funzione di specifiche prestazioni.

Al fine di garantire qualità, tempi di durata e foggia delle uniformi le parti concordano sull'opportunità di successivi incontri da tenersi tra RSA e singole aziende, al fine di armonizzare le prassi attuali con i contenuti del presente articolo.

Il vestiario dovrà essere restituito all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro o alle scadenze di durata indicate. La risoluzione del rapporto di lavoro per raggiunti limiti di età pensionabile non comporterà l'obbligo della restituzione dei capi di vestiario in uso, fatta eccezione per i fregi e le mostre propri delle singole realtà aziendali.

TITOLO VII - VALIDITA', DECORRENZA E DURATA

Art.24. Validità e sfera di applicazione.

Il presente Contratto Integrativo Territoriale, che si compone di 7 Titoli e 25 Articoli, e che è stato stipulato ai sensi dell'art.10 del vigente CCNL, costituisce un complesso unitario, inscindibile, novativo, migliorativo e sostitutivo, ad ogni effetto contrattuale e di legge, di ogni altra pattuizione collettiva, con esclusione dei trattamenti espressamente derivanti da accordi sindacali aziendali.

Esso si applica a tutti i rapporti di lavoro subordinato tra Istituti di Vigilanza Privata e loro dipendenti nel territorio di Roma e Provincia.

Al fine di impedire disguidi interpretativi, si dichiara che quanto convenuto con il presente contratto attua il superamento, in via definitiva e migliorativa, delle specifiche problematiche aziendali e territoriali e, omogeneizzando i trattamenti in atto, altresì uniforma ed armonizza gli stessi con le previsioni contrattuali del CCNL di categoria dell'8 gennaio 2002.

Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto si richiamano le norme di cui al C.C.N.L. dell'8 gennaio 2002 e successive modificazioni ed integrazioni.

Art.25. Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dall'1 maggio 2004, fatte salve le diverse decorrenze in esso specificamente previste, ed avrà validità fino al 30 aprile 2008.

In considerazione della notevole imprevedibilità dei fattori generali che influenzano l'andamento dell'attività di vigilanza privata, ed in particolare a livello territoriale, e quindi in relazione all'impossibilità di prevedere, allo stato, se le compatibilità oggi indicate (validità, inderogabilità e unicità delle tariffe di legalità, numero delle licenze, esclusione dal mercato della vigilanza di figure atipiche, ecc.) possono o meno confermarsi, le parti convengono di incontrarsi entro il 31 ottobre 2005 per verificare lo stato degli anzidetti fattori in relazione dell'applicazione del presente CIT.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti provvederanno a elaborare in tempi brevissimi la determinazione dell'incidenza dei costi derivanti dal presente CIT sul costo orario dei servizi, e a presentare congiuntamente alle Autorità competenti la richiesta per il conseguente adeguamento della Tariffa di Legalità.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le OOSS dei Lavoratori firmatarie del presente CIT dichiarano che sottoporranno alle assemblee dei Lavoratori i contenuti del presente accordo per la relativa ratifica che dovrà essere notificata alle Associazioni Datoriali.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like "R. Gualtiero", "P. Rocco", "M. L.", "A. L.", "B. L.", "C. L.", "D. L.", "E. L.", "F. L.", "G. L.", "H. L.", "I. L.", "J. L.", "K. L.", "L. L.", "M. L.", "N. L.", "O. L.", "P. L.", "Q. L.", "R. L.", "S. L.", "T. L.", "U. L.", "V. L.", "W. L.", "X. L.", "Y. L.", "Z. L."]

Il relativo importo —per sua stessa natura— non è utile ai fini della determinazione della base di computo di alcun istituto contrattuale e di legge.

Le parti, per quanto superfluo, si danno atto che in relazione alla natura del buono pasto, nulla è dovuto ai lavoratori che eventualmente non provvedessero a ritirarlo o non lo utilizzassero.