

**Piattaforma per il rinnovo del CCNL
settore della Vigilanza Privata
approvata dall'assemblea nazionale dei quadri e delegati
tenutosi l'8 di ottobre a Roma**

Il 31 dicembre 2008 è scaduto il CCNL del settore della Vigilanza Privata.

Il documento che presentiamo contiene le richieste per il rinnovo del contratto nazionale approvate dall'assemblea nazionale dei quadri e delegati tenutosi l'8 ottobre 2009 e che riprende in larghissima parte le proposte indicate dal coordinamento unitario tenutosi il 15 dicembre 2008 che, come Filcams, intendiamo ribadire anche a fronte di presentazione di piattaforme separate.

La consultazione tra i lavoratori e le lavoratrici, con più di 300 assemblee ha approvato a larghissima maggioranza questo documento.

Come Filcams consideriamo comunque il confronto avviato sulle regole per il cambio di appalto la priorità da concludere, ed i testi che ne sono scaturiti la base della ripresa del negoziato.

IL RINNOVATO QUADRO LEGISLATIVO E LA CRISI DEL SETTORE.

Questo nuovo Contratto Nazionale dovrà inserirsi nel nuovo contesto normativo che si è determinato dopo sentenza della Corte di Giustizia europea, i cui effetti hanno cancellato buona parte della normativa preesistente.

In questo quadro dovremo saper utilizzare al meglio gli strumenti che il nuovo regolamento di attuazione del testo unico di PS, approvato nell'estate scorsa dal Governo, ci consegna.

Così come dovremo dare dignità contrattuale alla nuova natura giuridica della Guardia Giurata definita ora "incaricato di Pubblico Servizio"

Purtroppo la sentenza europea porta con se anche nuove difficoltà dovute alla forte deregolamentazione del sistema derivanti dalla mancanza di riferimenti sia sui costi contrattuali da far rispettare negli appalti (i tentativi di introdurre il massimo ribasso ormai è realtà quotidiana), sia per la stessa difesa occupazione nel cambio di appalto.

Per questo riteniamo che si debba far arrivare ai Ministeri competenti, Interno e Lavoro, una posizione comune delle parti sociali, atta a dare certezze al settore, sui temi:

- Regole appalti e relativi costi
- Regolamentazione dei network nell'assegnazione degli appalti
- Formazione GPG
- Natura giustifica GPG: definire cosa significa incaricato di PS nel settore della vigilanza privata
- Ambito di intervento della vigilanza privata (art. 256 bis)
- Avvio del registro delle GPG

Riteniamo prioritario sul piano operativo, per poter dare risposte in sede istituzionale a questi temi, in tempi rapidi dar vita alla Commissione prevista all'art. del regolamento di PS.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Uno dei problemi derivanti dalla deregolamentazione del settore è quello dell'ingresso massiccio, in servizi che sono evidentemente di competenza della GPG, di aziende che utilizzano personale non decretato.

Fermo restando il percorso definito in premessa, si ritiene che anche il campo di applicazione del CCNL debba aiutare ad una riunificazione del settore da un lato garantendo pari diritti per eguale lavoro, dall'altro impedendo alle aziende "scorrette" di drogare il mercato attraverso il dumping contrattuale.

CLASSIFICAZIONE

Sia il campo di applicazione, che l'evoluzione stessa del settore richiede che alcune figure siano inserite ed altre meglio classificate. In particolare occorre dare certezza professionale con relativo inquadramento agli operatori della sala conta e del settore aeroportuale.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'esonero dall'applicazione del dl 66/2003 del settore è stata una decisione unilaterale del Governo, condizionato da una parte delle imprese del settore.

Fermo restando la volontà delle OOS di contrastare tale decisione ritenendola illegittima, si ritiene che per quanto è di materia della contrattazione vada riproposto l'impianto del CCNL in vigore, anche attraverso una miglior definizione dell'orario di lavoro al fine di evitare abusi nell'utilizzo delle flessibilità. In questo contesto dovrà essere prevista il governo dei turni di lavoro anche con forme di rotazione verificabile e che evitino un utilizzo discriminatorio dei turni più disagiati.

MERCATO DEL LAVORO

Occorrerà nel CCNL andare ad una miglior regolamentazione dei contratti a termine e del Part Time.

Per quanto riguarda l'apprendistato, senza mettere in discussione le agevolazioni contributive, occorrerà garantire la stabilizzazione del contratto molto prima della sua scadenza.

CAMBIO DI APPALTO

Si è già detto nella premessa, per quanto riguarda il nostro settore, di una nuova legislazione sugli appalti.

Le OOS, giudicano comunque positiva l'esperienza della normativa definita negli art. 25, 26 e 27 dell'attuale CCNL, anche se in questi primi anni di sperimentazione si sono evidenziati limiti e lentezze che vanno rapidamente modificati, rendendo la normativa ancor più cogente, vincolante e rispettosa della tempistica, con l'obiettivo di tutelare l'occupazione dei lavoratori del settore.

Tra le varie dichiarazioni nel certificato di regolarità contrattuale, le aziende dovranno esplicitamente dichiarare il rispetto di questa normativa contrattuale.

Come detto in premessa la Filcams ritiene che il confronto avviato sulle regole per il cambio di appalto sia la priorità da concludere, ed i testi già scaturiti dal confronto tra le parti sia la base della ripresa del negoziato.

DIRITTI DI INFORMAZIONE

Sia per quanto riguarda il mercato del lavoro che per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro, dovrà essere vincolante e costante l'impegno da parte delle aziende di consegnare alle RSU/RSA e alle OOS territoriali il monitoraggio periodico di quanto accade in azienda.

Questo anche alla luce del potere di certificazione che è stato assegnato alle parti sociali attraverso la bilateralità.

II° LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

Dovranno essere definite nel CCNL regole e risorse certe perché il secondo livello sia esigibile e si diffonda su tutto il territorio nazionale.

PARI OPPORTUNITA'

La presenza femminile è una realtà anche nel settore della Vigilanza Privata.

Tale presenza è però ancora fortemente limitata da palesi discriminazioni, prima fra tutte quella della mancata assunzione in molte aziende di personale femminile.

Per questo occorrerà definire:

1. controllo da parte della bilateralità:
 - del rispetto delle normative antidiscriminatorie nelle assunzioni, (anche in funzione delle certificazioni liberatorie).
 - Dei percorsi di carriera del personale femminile
2. Agevolazioni di orario per la maternità e la paternità

SICUREZZA

Alla luce del nuovo "testo unico" per la sicurezza sul lavoro andrà definito un protocollo allegato al contratto che da un lato definisca gli impegni delle aziende in questa direzione, e dall'altro garantisca il ruolo del delegato alla sicurezza anche in un settore caratterizzato dal servizio prestato in regime d'appalto.

In questo quadro dovrà essere dato un compito preciso all'ente bilaterale territoriale

SALARIO

Il salario è oggi più che mai un tema fortemente sentito dai lavoratori e dalle lavoratrici. Come per il cambio di appalto occorre accelerare la definizione degli aumenti contrattuali al fine di poter predisporre le nuove tabelle per l'indice di congruità contenenti le nuove tabelle. L'incremento salariale dovrà garantire il pieno mantenimento del potere d'acquisto dei salari e il recupero della produttività del settore.

Al fine garantire il potere d'acquisto dei salari in un settore che soffre da tempo una criticità, si richiede un incremento pari a 145 euro al IV livello.

Adeguamento di tutte le indennità.

Si richiede l'introduzione di una indennità di cambio turno ogni qualvolta viene chiesto all'operatore un orario diverso da quello programmato.

Dovrà essere valorizzato il secondo livello di contrattazione, attraverso una filosofia integrativa e non sostitutiva del CCNL; dando spazio al governo contrattato dell'organizzazione del lavoro e stabilendo risorse certe da destinare a questo livello di negoziazione.