CCNL per i Dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata 2009-2011.
Un contratto per il futuro.

Il settore della Vigilanza Privata italiana, in tempi recenti, ha conosciuto delle innovazioni di matrice normativa ed amministrativa che lo obbligano a compiere un notevole cambio di registro rispetto ad un passato fortemente caratterizzato da un'interazione fra Istituto ed Autorità provinciale di Pubblica Sicurezza in tema di atti autorizzatori e, più in generale, di controllo su operatori e mercato, che vedeva concentrata su quest'ultima un significativo potere discrezionale, e da una variamente diffusa impermeabilità alle logiche di mercato da parte di molti istituti. Invero, dette indotte innovazioni sono ben lungi dal definire un approdo conclusivo e l'intero settore è alla ricerca di una condizione sistemica tutt'altro che stabilita.

Tuttavia, per quanto ancora in fieri, la riforma della Security Complementare, a nostro avviso, dovrà ineluttabilmente misurarsi con variabili, di contesto e settoriali, quali la completa liberalizzazione del mercato di riferimento, la ricerca di una maggiore solidità finanziaria e tecnico-operativa degli istituti operanti, il miglioramento progressivo del know-how espresso dal settore nel suo complesso, nonché la crescita sia in termini qualitativi che con riguardo a gamma e a natura delle prestazioni e dei servizi offerti.

L'accelerazione centripeta di matrice normativa di cui sono oggetto i servizi di sicurezza offerti dai privati, ad ogni modo, non potrà attenuare le specificità di un mercato e di un settore strettamente connessi al bisogno collettivo di tutela e salvaguardia, inteso nella sua accezione più ampia.

FISASCAT CISL
Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini Turismo

La Sicurezza Sussidiaria sarà sempre più, a nostro avviso, gestione di sistemi complessi di controllo e prevenzione, perciò, in perenne evoluzione, poiché in continua mutazione sarà la domanda a cui dovrà dare soddisfazione.

In quest'ottica, il fattore umano è fattore centrale: la sua progressiva crescita in termini professionali e la sua soddisfazione in termini economici, e non solo, assumono importanza strategica per l'affermazione di un modello di Vigilanza Privata che punti decisamente al miglioramento qualitativo dello standard di servizio offerto.

Il rinnovo del CCNL può essere una preziosa occasione per addivenire ad un nuovo e condiviso profilo contrattuale del settore e per contribuire al miglioramento del servizio nel suo complesso, partendo dalla valorizzazione del lavoro e dei lavoratori.

Il personale tecnico-operativo ed amministrativo della sicurezza complementare italiana, che quotidianamente svolge il proprio lavoro con professionalità e spirito di sacrificio indubbi e che si riconosce nel modello di partecipazione della FISASCAT-CISL, merita risposte adeguate a soddisfare le proprie aspettative.

La presente Piattaforma, inoltrata alle Associazioni d'imprese in data 24 luglio 2009 per dare formale avvio alla trattativa finalizzata a portare alla categoria un accordo di rinnovo del CCNL scaduto il 31 dicembre 2008, in coerenza con l'Accordo Quadro sulla Riforma degli Assetti Contrattuali del 22 gennaio 2009, vuole costituire una traccia di discussione sulle questioni che la FISASCAT – CISL ritiene di precipuo interesse per i lavoratori ed il settore.

PIATTAFORMA RIVENDICATIVA DELLA FISASCAT – CISL PER IL RINNOVO DEL CCNL PER I DIPENDNETI DA ISTITUTI DELLA VIGILANZA PRIVATA PER IL PERIODO 2009-2011

RIFORMA DEGLI ASSETTI CONTRATTUALI

Alla luce delle nuove sfide che attendono il settore, si rende necessario un adeguamento della parte del CCNL afferente le relazioni sindacali, il sistema contrattuale settoriale e la bilateralità.
Nello specifico, appare maggiormente funzionale prevedere una durata triennale del CCNL, superando la differente durata della parte normativa e di quella economica; si richiede inoltre di introdurre misure atte ad evitare situazioni di eccessivo prolungamento delle trattative di rinnovo del contratto, specificando tempi e procedure vincolanti per la presentazione delle richieste sindacali, l'avvio e lo svolgimento delle trattative stesse.

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

La peculiarità del settore implica la necessità di dare alla contrattazione di secondo livello carattere strutturale ed uniforme, non più episodico e circoscritto ad alcune aree del Paese o a poche realtà aziendali.
In particolar modo, i confronti negoziali in sede di secondo livello dovranno connettere quote salariali aggiuntive rispetto a quelle stabilite dal CCNL ad obiettivi di produttività, efficienza ed efficacia condivisi e misurabili.
Al duplice fine di estendere la contrattazione decentrata e di introdurre effetti salariali perequativi tra gli addetti del settore, si richiede la creazione di un elemento di garanzia retributiva in favore dei lavoratori che non beneficiano di riconoscimenti salariali negoziati al secondo livello.
Anche per i Contratti di secondo livello si rende necessario prevedere una durata triennale.

BILATERALITA'

Si richiede di implementare gli ambiti d'intervento della bilateralità di emanazione contrattuale ai temi della tutela dell'ambiente e della sicurezza nei luoghi di lavoro, dell'integrazione al reddito dei

lavoratori, della diffusione di una cultura delle pari opportunità nel settore e della formazione d'ingresso per gli addetti del settore.

SFERA DI APPLICAZIONE E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Ribadendo le previsioni dell'art. 1 TITOLO I del CCNL e dell'Avviso Comune sul Settore, si rende ormai non ulteriormente procrastinabile un'analisi sulla composizione e sulle caratteristiche delle cosiddette attività surrogatorie, al fine di ridefinire, sulla base delle mutate condizioni del servizio, l'ambito di applicazione del CCNL.

Si rende parimenti necessaria una profonda rivisitazione degli artt. 31, 32 33 e 34 - TITOLO V – del CCNL al fine di procedere ad una seria riforma dell'attuale sistema di classificazione, facendo preminentemente leva sulla progressione e la crescita professionale degli operatori, integrando l'attuale sistema di Livelli professionali compresi dai rispettivi Ruoli con ulteriori Livelli funzionali ed, eventualmente, con la formalizzazione di Ruoli aggiuntivi.

CAMBIO DI APPALTO

Al fine di rendere maggiormente cogenti ed effettivamente vincolanti le previsioni contrattuali in materia di cambio di appalto, si rende necessario riformare gli artt. 25, 26 e 27 – Capo 1 – TITOLO IV del CCNL.

In particolare, occorre evitare la dispersione di professionalità insistenti sul servizio ed il ricorso a licenziamenti, garantendo la continuità delle condizioni contrattuali comparativamente più congrue a conseguire i predetti obiettivi.

FORMAZIONE D'INGRESSO

Si richiede che tutti gli operatori neoassunti, prescindendo dalla forma d'assunzione, effettuino un periodo di formazione teorico-pratica sugli aspetti salienti del rapporto di lavoro, delle tecnologie impiegate in azienda e sulle norme antinfortunistiche cui attenersi nella logica del miglioramento degli standard qualitativi del servizio e della prestazione lavorativa; tale ciclo formativo d'ingresso deve svolgersi nel rispetto di standard stabiliti dall'Ente bilaterale nazionale e prevedere, opportunamente, le integrazioni imposte dal modello tecnico-operativo di ciascuna impresa.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE ED APPRENDISTATO

Si richiede un aumento della quota a carico dell'impresa per la contribuzione ai fondi di riferimento per la previdenza complementare.

Si richiede l'innalzamento della percentuale di assunzione a tempo indeterminato degli apprendisti nei ventiquattro mesi precedenti per procedere ad ulteriori assunzioni col medesimo contratto.

PARI OPPORTUNITA' / POLITICHE CONTRATTUALI DI GENERE

Si richiede la costituzione in senso all'Ente bilaterale nazionale di una Commissione pari opportunità; come pure si ritiene utile l'introduzione di elementi premiali gestiti dall'Ente bilaterale nazionale per le aziende che realizzino programmi volti all'affermazione delle pari opportunità fra

lavoratrici e lavoratori del settore; si propone altresì di affidare all'Ente bilaterale nazionale la realizzazione di campagne di promozione della cultura delle politiche di genere ed il monitoraggio dei progetti aziendali per le azioni positive.
Si rende necessario, inoltre, introdurre una maggiore flessibilità d'orario nel periodo post parto.

ORARIO DI LAVORO

Si richiede di approntare modalità operative volte garantire la centralità e l'effettività della disciplina contrattuale relativa all'orario di lavoro, in quanto maggiormente rispondente alle necessità dei lavoratori e degli istituti rispetto ad altre forme regolatorie estranee all'autonomia negoziale delle parti.

SALARIO

Previo recupero del differenziale fra inflazione programmata e quella effettivamente registrata nel periodo di vigenza dello scaduto CCNL, si richiedono incrementi salariali da determinarsi secondo i criteri stabiliti dall'Accordo Quadro sulla Riforma degli Assetti Contrattuali del 22 gennaio 2009, da parametrare ai livelli professionali previsti dal CCNL, aventi decorrenza dal 1° gennaio 2009 e comuni a tutti i lavoratori del settore per l'intero territorio nazionale, nonché l'aggiornamento delle indennità contrattuali previste e delle maggiorazioni per prestazioni festive e straordinarie.
Il CCNL dovrà prevedere una formula di computo condivisa per quantificare gli aumenti salariali per i successivi rinnovi, assumendo come indicatore della crescita dei prezzi al consumo l'indice previsionale costruito sulla base dell' IPCA depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.
Occorre altresì stabilire le modalità di verifica circa gli eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata e le condizioni di recupero degli scostamenti citati.
Si richiede inoltre un meccanismo di garanzia salariale che, alla data di scadenza del contratto precedente, riconosca una copertura economica a favore dei lavoratori in servizio sino alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo.

Roma, 24 luglio 2009