CCNL per i Dipendenti da Istituti ed Imprese della Vigilanza Privata
e dei Servizi Fiduciari 2016/2018

Per il contratto della filiera dei servizi di sicurezza forniti da privati

PREMESSA POLITICA

Il precedente rinnovo del CCNL è stato frutto di una mediazione complessa dopo una trattativa durata oltre 49 mesi, caratterizzata da numerose fasi e da divisioni nelle associazioni datoriali e sindacali.
Da allora ad oggi, la situazione complessiva nel settore è ulteriormente cambiata, evidenziando segnali di peggioramento ben oltre gli effetti derivanti della crisi economica.
I ritardi nel completamento delle riforme del settore da parte delle istituzioni, il ridimensionamento delle condizioni imposto negli appalti, hanno infatti inficiato alcuni obiettivi che le parti hanno riposto nella contrattazione collettiva. A ciò si aggiunge una incapacità delle imprese di pensare in termini prospettici e di sviluppo, facendo emergere al contrario un "imbarbarimento" del mercato, in una concorrenza al massimo ribasso negli appalti e un'azione disinvolta nella pratica del dumping contrattuale.
Il settore sempre in maniera più consistente e diffusa vede pratiche di illegalità e di violazione delle regole a cui anche le aziende "sane" non riescono a reagire, in alcuni casi, per l'assenza di un supporto istituzionale di controllo. Le conseguenze di questa condizione continuano però a scaricarsi sulla qualità e sulle tutele del lavoro e dei lavoratori. Illegalità e violazione delle regole in vaste aree del paese sono una condizione inaccettabile che deve rappresentare il perno su cui riavviare un confronto incisivo con il Ministero dell'Interno ed il Ministero del Lavoro per giungere ad una definizione condivisa e coerente volta ad arginare e porre termine a tali situazioni.
Il CCNL che si vuole rinnovare deve, in questo contesto difficile, segnare un radicale cambiamento di passo ed essere contrassegnato da una forte assunzione di responsabilità che si sostanzia nel riconfermare il valore del CCNL stesso come strumento di regolazione del settore. Anche in nome di questo obiettivo prioritario e fondamentale, Filcams Fisascat Uiltucs riaffermano il valore di un percorso unitario a partire dal presente documento. Alle imprese si richiede una scelta di coerenza, per superare una situazione di contraddizione - unica nel panorama del mondo del lavoro italiano - per la quale i soggetti coinvolti sono, al contempo, utilizzatori di contratti collettivi difformi. Filcams Fisascat e Uiltucs ritengono necessario porre al centro la definizione di un unico contratto nazionale che sia in grado di delineare la "filiera" della sicurezza. Un obiettivo che si realizza intervenendo con chiarezza sui confini del campo di intervento del CCNL stesso e ricostituendo un sistema unico dei riconoscimenti economici e normativi per le diverse figure professionali.

Con queste premesse le OO.SS., senza negare le diversità e le autonome impostazioni che hanno segnato il precedente rinnovo, ritengono si possa ricostituire un qualificato sistema contrattuale.
Un quadro di regole e condizioni per respingere anche comportamenti elusivi e per contrastare il fenomeno della contrattazione in dumping. In tal senso, i contenuti e le finalità degli accordi sulla rappresentanza possono costituire un valido supporto e hanno necessità di essere tradotti nelle norme contrattuali. La riconferma del valore della contrattazione si deve tradurre anche in una rivitalizzazione della contrattazione di secondo livello che deve cogliere i cambiamenti intervenuti nel settore e rispondere concretamente alle condizioni del lavoro come è indispensabile una riforma del sistema della bilateralità. Su questo punto è necessaria la condivisione di strumenti di Governance insieme alla verifica della adeguatezza e

implementazione di prestazioni e servizi che possono rispondere alle crescenti esigenze dei lavoratori e delle problematiche del settore.
Per gli indicatori a disposizione, questo rinnovo contrattuale si inserisce in un contesto che vedrà ancora una fase di sofferenza per l'occupazione del settore cui gli interventi legislativi non hanno dato maggiori certezze e stabilità.
Il Contratto Nazionale deve essere l'ambito dove il valore e la qualità del lavoro trovano riconoscimento affrontando aspetti rilevanti e critici non risolti a partire da una organizzazione del lavoro, dei turni e dei servizi, generalmente scarsamente governata che produce disuguaglianze e crescita esponenziale del lavoro straordinario. Istituti del contratto, spesso utilizzati in maniera distorta per generare redditività in alcune tipologie di servizi ma con un effetto assolutamente negativo sia in termini occupazionali sia in termini di sicurezza degli operatori del settore.
Con queste linee di indirizzo Filcams, Fisascat e Uiltucs ritengono si debba affrontare il rinnovo contrattuale con l'esigenza di sviluppare il negoziato in un arco temporale certo finalizzato alla priorità di recuperare il potere d'acquisito dei lavoratori del settore e consentire alle parti di proseguire, sulla base di proposte comuni, il confronto con le Istituzioni preposte.

Sfera di applicazione

Il presente CCNL si rivolge alle attività ricomprese nei servizi di sicurezza forniti da privati, così come individuati dal Tulps, dal relativo Regolamento di esecuzione e dal DM 269/2010; alle attività per la custodia e la sorveglianza di immobili e relative pertinenze, ivi compreso il controllo degli accessi e la regolazione del flusso di persone e merci, dove non sussistano le particolari esigenze di sicurezza di cui al D.M. n. 269/2010; alle attività di assistenza, di controllo e safety all'organizzazione di manifestazioni ed eventi. Si richiede inoltre di ricomprendere nella sfera applicativa i servizi di steward negli impianti sportivi e di eliminare le attività attualmente contemplate non compatibili con la premessa e la sfera di cui sopra.

Relazioni sindacali

Si richiede di implementare il sistema di Relazioni Sindacali prevedendo:

Ambito settoriale - incontri a cadenza almeno annuale, tra le Associazioni Datoriali e le OO.SS. nazionali, per esaminare:

- l'andamento generale del settore (dati economici, occupazionali);
- le situazioni di criticità, riferite ad ambiti territoriali e/o aziendali o a tipologie di servizio, di particolare rilevanza economico/occupazionale.
- le problematiche relative alle gare di appalto, in rapporto alla normativa vigente, anche attraverso un monitoraggio dei bandi di gara della Pubblica Amministrazione;
- i programmi di formazione, aggiornamento e riqualificazione professionale anche con riferimento alle iniziative volte a salvaguardare la professionalità nel mercato del lavoro.

Il suddetto confronto si svolge anche a livello territoriale o regionale, per i medesimi argomenti e con la stessa cadenza temporale.

Ambito aziendale - incontri a cadenza annuale e/o su richiesta di una delle Parti, per esaminare con le Organizzazioni Sindacali:

- l'andamento aziendale (dati economici consuntivi e previsionali, aree territoriali di intervento, tipologie di servizi offerti), le prospettive di sviluppo, eventuali programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione anche per effetto di innovazione tecnologica; fattori di criticità che possano determinare riflessi sull'occupazione e le relative misure di contrasto.

In tali occasioni andranno forniti dati relativi all'occupazione sia nei suoi aspetti qualitativi che quantitativi (organici per tipologia di impiego, lavoro straordinario e supplementare ecc.); sugli

interventi di formazione e riqualificazione del personale connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri a livello nazionale e comunitario.
In presenza di mutamenti nell'assetto societario, l'azienda fornisce le informazioni utili.

Si richiede il diritto di informazione relativo alle policy aziendali di cui al Codice in materia di protezione dei dati personali (D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196).

Secondo livello di contrattazione

Si richiede di rafforzare il ruolo della contrattazione integrativa, con particolare riferimento alla disciplina dell'orario di lavoro, dell'organizzazione del lavoro (sistemi di turnazione, regimi di orario, flessibilità, lavoro straordinario), anche per garantire i tempi di riposo giornaliero e settimanali.

Si richiede di prevedere la corresponsione di un Elemento Economico di Garanzia nelle aziende ed istituti situati in ambiti territoriali nei quali, durante la vigenza del presente Contratto, non si realizzano accordi collettivi territoriali o aziendali aventi ad oggetto erogazioni economiche, connesse a sistemi di produttività, qualità, efficienza.

Rappresentanza e rappresentatività

Alla luce dai Protocolli Interconfederali sottoscritti, si richiede di adeguare le norme contrattuali in materia.

Bilateralità

Confermando ruolo, funzioni ed articolazione dell'Ente Bilaterale, è necessario adeguare le norme per rendere effettivo e cogente quanto stabilito dalle Parti Sociali in materia, in coerenza con l'impostazione contrattuale assunta.

Il requisito per l'attestazione della regolarità contrattuale deve prevedere anche il rispetto integrale di quanto stabilito in tema di Relazioni Sindacali.

Classificazione del personale

Si richiede la creazione di un sistema di classificazione unico per l'intera platea a cui si applicherà il CCNL che dovrà tener conto delle diverse professionalità e delle diverse competenze richieste. A tal fine si potranno prendere a riferimento i criteri sanciti anche a livello comunitario che si basano sostanzialmente sul fatto che per determinare l'appartenenza di una determinata mansione ad un certo livello professionale occorra tener conto della natura del lavoro che caratterizza la prestazione, del grado di istruzione formale, nonché dalla formazione o dall'esperienza richieste per eseguire in modo adeguato i compiti previsti.

Cambio d'appalto

Si richiede di rendere più cogente la «clausola sociale» al fine di garantire la stabilità occupazionale del personale effettivamente impiegato presso il servizio/attività oggetto del cambio di gestione ed il mantenimento delle condizioni previste dal contratto collettivo nazionale e territoriale in vigore stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Per la rilevanza della materia, si ritiene necessario strutturare una procedura da applicare, con il coinvolgimento delle OO.SS. e delle Rappresentanze Sindacali, in ogni procedura di cambio di gestione.

Il requisito per l'attestazione della regolarità contrattuale deve prevedere anche il rispetto integrale di quanto stabilito in tema di Cambio appalto.

Mercato del lavoro

Il ricorso all'apprendistato professionalizzante quale forma privilegiata di ingresso al lavoro per i giovani fra i 18 ed i 29 anni nella prospettiva della stabilità occupazionale, va visto in relazione alla specificità del settore, rafforzando la formazione trasversale e professionalizzante.
Occorre inoltre procedere ad una attenta valutazione relativamente agli effetti negativi dei recenti interventi legislativi in materia di riforma del mercato del lavoro.

Salute e sicurezza

Coerentemente alle previsioni del D. LGS. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, occorre in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro dare maggiore centralità alle politiche attive per la prevenzione delle situazioni di rischio, soprattutto per mezzo di iniziative di sistema e di un rafforzamento della formazione per gli RLS.
In particolare, fermo restando quanto già previsto dal DLgs. 81/2008, si richiede di meglio precisare modalità e contenuti della "adeguata informazione" di cui stesso decreto sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale; sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro; sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di prevenzione incendi e primo soccorso; sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente; sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia; sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica; sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.
E' altresì opportuno, in coerenza con l'art. 37 - Capo III - Titolo I del D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, che le modalità, la durata ed i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza siano stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:
a) principi giuridici comunitari e nazionali;
b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
e) valutazione dei rischi;
f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
h) nozioni di tecnica della comunicazione.
Va, infine, rivisto ed adeguato l'Accordo 17.04.1997 in materia di Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza.

Indennità di trasferta

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 99 e 100 del CCNL, occorre definire il trattamento relativo agli spostamenti intermedi tra postazioni di servizio diverse nell'ambito del medesimo turno di lavoro giornaliero.
Si richiede inoltre la definizione del rimborso spese di cui all'art. 100 in assenza di previsione nell'ambito della contrattazione di secondo livello.

Congedi e Permessi

Si richiede l'adeguamento delle norme contrattuali sulla base dell'evoluzione legislativa intervenuta.

Incrementi salariali

La contrazione del potere di acquisto patita dai lavoratori del settore in conseguenza della dilatazione dei tempi dei precedenti rinnovi contrattuali, il mancato esercizio della contrattazione di secondo livello richiedono una risposta nuova ed adeguata in termini di aumento salariale.
L'assenza di accordi procedurali per i rinnovi contrattuali rende necessaria l'individuazione di nuovi parametri, nel cui ambito il riconoscimento della professionalità e della specificità delle attività oggetto di questo CCNL deve assumere un obiettivo preminente.
La capacità di rispondere all'insieme degli obiettivi posti in questo rinnovo contrattuale, anche in tempi congrui, potrà costituire elemento di valutazione nel prosieguo.
Per quanto sopra esposto, si richiede un aumento salariale di € 125 al IV livello e l'adeguamento e la rivisitazione delle indennità relative ai servizi prestati.

Previdenza Integrativa

Si richiede l'aumento della quota di contribuzione a carico delle imprese e la concreta applicazione della previsione relativa al versamento su base volontaria di quote salariali istituite dalla contrattazione di secondo livello.

Infortunio – Assicurazione

Si richiede la rivalutazione dei massimali attualmente previsti.