

LINEE GUIDA PER IL RINNOVO DEL C.C.N.L. SETTORE VIGILANZA PRIVATA, UILTUCS/UIL

Il 31 dicembre 2008 è scaduto il CCNL del settore della Vigilanza Privata. Il documento che segue contiene le linee guida per il rinnovo del contratto nazionale indicate anche dal Coordinamento unitario tenutosi il 15 dicembre 2008.

La situazione che si è creata tra OO.SS. a seguito della firma del Protocollo di intesa sugli assetti contrattuali, ha imposto una iniziativa di organizzazione che si estrinsecherà con la consultazione dei lavoratori iscritti alla Uiltucs e non iscritti per predisporre la piattaforma rivendicativa da presentare alle Associazioni Datoriali.

QUADRO LEGISLATIVO E CRISI DEL SETTORE

Questo nuovo Contratto Nazionale dovrà inserirsi nel nuovo contesto normativo che si è determinato dopo la sentenza della Corte di Giustizia europea, rispetto al quale si dovranno utilizzare al meglio gli strumenti previsti dal nuovo regolamento di attuazione del Testo Unico di P.S. approvato nell'estate scorsa dal Governo.

In tale quadro di riferimento, la nuova natura giuridica della Guardia Giurata quale "incaricato di pubblico servizio" dovrà avere specifica dignità contrattuale e precisa definizione degli ambiti di operatività. Per realizzare ciò è necessario procedere alla attivazione di una serie di iniziative quali:

- La definizione di nuove regole per gli appalti
- Tabella dei costi contrattuali
- Formazione delle GPG
- Ambito di intervento della vigilanza privata(art.256 bis)
- Avvio del registro delle GPG
- Regolamentazione dell'area surrogatoria della vigilanza privata.

Riteniamo prioritario sul piano operativo, per poter dare risposte in sede istituzionale ea questi temi, sollecitare posizioni correttive sugli argomenti in premessa da presentare alla Commissione per la sicurezza di cui all'art. del regolamento di P.S.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Fermo restando il percorso definito in premessa circa la definizione dell'area di competenze della Vigilanza decretata, si ritiene che sia necessario procedere alla regolamentazione dell'area surrogatoria di quella della vigilanza tradizionale, privilegiando una regolamentazione comune in rapporto alle disponibilità di controparti ben individuate.

CLASSIFICAZIONE

Si ritiene ormai necessaria la definizione di una nuova classificazione sulla base della professionalità effettiva e non più su quella basata su criteri militari.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'esonero dell'applicazione del D.L. 66/2003 del settore è stata una decisione unilaterale del Governo, condizionata da una parte delle imprese del settore.

Fermo restando la volontà delle OO.SS., si ritiene che per quanto è di materia della contrattazione vada confermato l'impianto del CCNL in vigore e proposta una miglior definizione dell'orario di lavoro al fine di evitare abusi nell'utilizzo delle flessibilità.

MERCATO DEL LAVORO

Occorrerà nel CCNL andare ad una migliore regolamentazione dei contratti a termine e del lavoro a tempo parziale.

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

CAMBIO D'APPALTO

Preso atto dell'esperienza della normativa definita negli art. 25,26 e 27 dell'attuale CCNL, si ritiene che sia necessario procedere ad una modifica, rendendo la normativa ancor più cogente, vincolante e rispettosa della tempistica, individuando procedure automatiche con l'obiettivo di tutelare l'occupazione dei lavoratori del settore.

DIRITTI DI INFORMAZIONE

Sia per quanto riguarda il mercato del lavoro che per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro dovrà essere reso possibile il diritto all'informazione. E ciò per gestire in modo corretto il potere di certificazione che è stato assegnato alla parte sociale attraverso la bilateralità.

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:

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 aggiornato il Protocollo allegato al contratto che garantisca una efficace sicurezza in un settore caratterizzato dal servizio prestato in regime d'appalto, utilizzando tutte le opportunità presenti nello stesso "testo unico".

SALARIO

L'incremento salariale dovrà garantire il pieno mantenimento del potere d'acquisto dei salari in tempo reale come previsto dal Protocollo di intesa sugli assetti contrattuali con la rivalutazione di tutti gli elementi economici.