

PROTOCOLLO D'IMPEGNI, PER IL RINNOVO DEL CCNL PER I DIPENDENTI DA ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA 2012\2014

Le associazioni degli istituti di vigilanza privata ASSIV-CONFINDUSTRIA, LEGACOOOP-SERVIZI, FEDERLAVORO E SERVIZI-CONF COOPERATIVE, AGCI, PSL e le OO.SS FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTucs-UIL, nel prendere atto dell'impossibilità oggettiva di procedere al rinnovo del contratto collettivo nazionale, di lavoro per i dipendenti da istituti di vigilanza privata, scaduto dal 31 12 2008, in termini ordinari e convenzionali, per il perdurare del grave stato di crisi nel quale il settore dei servizi di sicurezza offerti da privati, versa e sul quale potrebbe ulteriormente e negativamente pesare una soluzione negoziale onerosa per molte realtà aziendali connotate da un alto livello di indebitamento e di scarsa liquidità, al preciso fine di salvaguardare gli attuali livelli occupazionali del settore nel suo complesso e, in prospettiva, per accrescere la potenzialità occupazionali dello stesso, s'impegnano a ricercare ogni percorso negoziale utile a raggiungere, entro il 29 febbraio c.a., un'intesa di rinnovo ispirata ai principi di DISCONTINUITA', INNOVAZIONE e GARANZIA di seguito specificati, che pertanto vengono assunti come irrinunciabili da ambo le parti, e ad adoperarsi concretamente affinché gli stessi siano osservati dai rispettivi soggetti rappresentanti:

1a) LIVELLO D'INGRESSO

si rende improcrastinabile prevedere nell'intesa di rinnovo una radicale riforma del sistema di classificazione del personale, superando gli attuali livelli VI° E V°. e stabilendo un unico livello d'ingresso per tutti i lavoratori assunti nel ruolo tecnico-operativo, con incremento proporzionale dei trattamenti salariali complessivamente intesi. La permanenza in detto livello dovrà avere una durata non inferiore a 54 mesi. Per i primi 24 mesi di permanenza nel livello si dovrà prevedere un trattamento salariale complessivamente inteso d'importo che non superi l'80% di quello attualmente in essere per la guardia inquadrata al VI° livello, mentre per i periodi successivi l'incremento dei riferimenti salariali sarà quello riferito agli attuali V e VI° livello. Con l'introduzione del nuovo livello non dovranno essere utili al fine della maturazione degli scatti i primi 24 mesi di permanenza in servizio.

1.b) CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE:

fermo quanto sopra, in materia di livello di ingresso, si rende altresì indispensabile ridefinire l'attuale sistema di classificazione ormai obsoleto, individuando nuove e più coerenti definizioni delle attività svolte da parte delle gpg secondo quanto previsto nel documento già consegnato alle OO.SS che prevede la polifunzionalità della gpg, ed è in linea anche con quanto previsto dal dm n.269.

1.c) FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA E ORARIO LAVORO

per quanto riguarda organizzazione ed orario lavoro l'attuale impianto normativo, può essere sostanzialmente mantenuto, a condizione che si prenda atto della necessità improcrastinabile per il settore, di procedere ad una definizione chiara ed esigibile circa i seguenti temi:

1.d) **RIPOSO GIORNALIERO:** in ordine delle specifiche particolarità del settore, s'impone la generalizzazione del riposo giornaliero di cui all'articolo 72 del vigente CCNL.

e) **FLESSIBILITA'**; si rende necessario portare, per la generalità della categoria a tre ore/giorno la flessibilità oraria di cui l'articolo 78 del vigente CCNL.

1.f) **NASTRO ORARIO:** fermo restando il limite massimo procapite di garanzia per ogni lavoratore in ordine all'orario giornaliero, si dovrà prevedere all'interno di un nastro orario giornaliero di norma pari a 13 ore, la possibilità di frazionare la prestazione giornaliera fino ad un massimo di TRE TURNI.

1.g) **BANCA ORE**:elevare su base nazionale a ore due l'attuale possibilità di prestazione in banca ore di cui all'articolo 81_1°comma del vigente CCNL.

1.h) **STRAORDINARIO**: diversa modulazione delle maggiorazioni attualmente in essere per lavoro straordinario in ragione delle tipologie di servizio;

1.i) **MALATTIA**; previsione della retribuzione a carico azienda della "CARENZA MALATTIA" in linea quanto già previsto in CCNL di comparti similari.

1.l) **CAMBIO DI APPALTO**: normativa sul cambio di appalto, come da documento già consegnato alle OO.SS.

2.ECONOMICO/VIGILANZA.

2.a) a titolo di aumento contrattuale complessivo per il periodo intercorrente fra la scadenza del CCNL, ed il suo rinnovo sarà erogato, in numero due soluzioni, (aprile 2012 e aprile 2013), l'importo una tantum lordo di euro 100,00 (cento)

2. ba titolo di aumento contrattuale complessivo per il periodo 2012/2014 sarà erogato l'importo lordo a regime di euro 50.00 (cinquanta) al livello (da riparametrarsi per ciascun livello professionale) nelle seguenti tranches:

detto aumento è da intendersi comprensivo anche degli eventuali incrementi delle attuali indennità connesse alle specifiche prestazioni richieste al solo personale ruolo tecnico operativo, non ricompreso, nell'istituendo livello d'ingresso.

euro...10.00 dal 1°luglio 2012,

euro.. 10.00 dal 1°luglio 2013.

euro...30.00 dal 1°luglio 2014

3. SERVIZI FIDUCIARI.

3.a) è auspicabile prevedere una regolazione collettiva esigibile e decisamente orientata alla regolarizzazione collettiva esigibile e decisamente orientata alla regolarizzazione dei rapporti di lavoro convenzionalmente ricompresi nella vasta area dei servizi fiduciari.

3.b) Nell'intesa di rinnovo del CCNL. dovrà prevedersi una sezione dedicata alle norme contrattuali per i dipendenti da imprese di servizi fiduciari, anche svolti in regime di convenzione con gli enti locali.

3.c) la predetta sezione dovrà contemplare trattamenti retributivi in linea con l'andamento complessivo del mercato di riferimento e, comunque, tesi a valorizzare la componente salariale connessa ad obiettivi di produttività, efficienza e redditività.

3.d) malattia, disciplina della carenza analoga a quella prevista per la vigilanza.

4.a) **DECORRENZA E DURATA GENNAIO 2012-31 DICEMBRE 2014.**