

CONTENUTI DELLA PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL VIGILANZA PRIVATA

Il CCNL per i Dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata è scaduto il 31 dicembre 2008.

Com'è per altri settori, a seguito della sottoscrizione dell'Accordo interconfederale del 15 aprile 2009 per l'attuazione dell'Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, la FISASCAT – CISL presenterà alle controparti una Piattaforma improntata ai criteri negoziati e contenuti nell'intesa trilaterale.

Si indicano di seguito i principali argomenti proposti al confronto interno alla Federazione e da includere nella nostra Piattaforma rivendicativa per il rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro del settore.

RECEPIMENTO DELL'ACCORDO INTERCONFEDERALE 15 APRILE 2009

Relativamente agli assetti contrattuali, in coerenza con l'Accordo quadro 22 gennaio 2009, si rende necessaria una complessiva disciplina della parte del CCNL afferente le relazioni sindacali che recepisca le rilevanti novità introdotte dal richiamato Accordo.

Nello specifico, si rende necessario:

- prevedere una durata triennale del CCNL (TITOLO II Capo 1), superando la differente durata della parte normativa e di quella economica ed un esplicito riferimento anche alla durata triennale dei Contratti integrativi di secondo livello (TITOLO II Capo 3) ed alle materie demandate alla contrattazione integrativa;
- ribadire la funzione del CCNL a garanzia dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale (TITOLO II Capo 1);
- esplicitare le modalità di rinnovo del CCNL indicando una formula di computo condivisa per quantificare gli aumenti salariali che assuma 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;
- indicare le modalità di verifica circa gli eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata (sempre calcolata con l'impiego dell'IPCA) e le condizioni di recupero degli scostamenti citati;
- individuare il valore retributivo su cui sarà applicato l'indice previsionale per formulare le richieste salariali;
- stabilire le misure atte ad evitare situazioni di eccessivo prolungamento delle trattative di rinnovo dei contratti collettivi, specificando tempi e procedure per la presentazione delle richieste sindacali, l'avvio e lo svolgimento delle trattative stesse;
- introdurre un meccanismo che, subordinatamente al rispetto dei tempi e delle procedure definite, alla data di scadenza del contratto precedente, riconosca una copertura economica (anch'essa da

stabilirsi in natura e in quantità) a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo;

- definire le modalità operative per consentire il regolare svolgimento del negoziato per il rinnovo del CCNL;

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, d'interesse della sicurezza privata.

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

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

È opportuno prevedere per gli operatori, prescindendo dalla forma d'assunzione, del settore un periodo di formazione teorico-pratica sugli aspetti salienti del rapporto di lavoro, delle tecnologie impiegate in azienda e sulle norme antinfortunistiche cui attenersi.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Si rende opportuno aumentare la quota di pertinenza a carico dell'impresa (attualmente dello 0,50%) per la contribuzione ai fondi di riferimento per la previdenza complementare.

BILATERALITA'

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

SALARIO

Si richiede un incremento salariale da determinare secondo i criteri dell'Accordo Interconfederale del 15 aprile 2009.

Gli aumenti economici dovranno decorrere dal 1° gennaio 2009.