



***Relazione al Convegno Nazionale sulla Vigilanza Privata organizzato dalla
FLAICA UNITI CUB***

Un doveroso ringraziamento a tutti gli intervenuti, in special modo alla nostra Segreteria Nazionale per aver deciso di organizzare a CATANIA una così importante iniziativa, che riguarda un settore, che riteniamo strategico a livello Nazionale, ci riferiamo alla Vigilanza privata e dei servizi fiduciari.

Non credo che ci siano dubbi sul ruolo sociale ed economico che riveste il comparto, oggetto dell'odierna iniziativa.

Prima di entrare nel merito delle problematiche del settore vorrei fornirvi alcuni numeri che possono rappresentare una base utile per fare una riflessione sull'argomento in questione.

Vorrei premettere che i dati che saranno menzionati sono di provenienza delle Associazioni dei datori di lavoro.

In Italia operano circa 104 mila donne e uomini che esplicano attività di vigilanza armata e servizi fiduciari, tali addetti prestano attività in 1501 imprese dislocate in tutto il territorio Nazionale.

La composizione sociale risulta così distribuita: 86% sono società di capitale e il 7,7% sono società cooperative.

Inoltre lo studio rileva che la maggior parte delle aziende operanti nel settore (il 42,8%) è costituita da piccole imprese tra i 10 e 49 addetti.

Il fatturato registrato nel 2023 risulta intorno 3,6 miliardi di Euro, la percentuale maggiore di fatturato, oltre il 93%, risulta però, essere ad appannaggio dalle medie e grandi imprese del settore.

Inoltre è stato rilevato, che dal secondo semestre del 2022, e nel primo semestre del 2023, oltre il 30% delle imprese della vigilanza privata hanno migliorato significativamente i propri ricavi.

Infine anche sul versante dell'occupazione nel 2023, fatta eccezione per il Sud Italia, si è registrato un miglioramento rispetto al 2022.

A supporto di questo ultimo dato si rileva che oltre il 70% delle imprese della sicurezza, negli ultimi due anni, ha ricercato nuovo personale riscontrando notevoli difficoltà ad assumere nuova forza lavoro.

Su questo punto la Flaica Cub ritiene che i dati divulgati di fonte Padronale non tengono conto di un indicatore strutturale Nazionale che ogni anno produce ulteriore ricchezza per le imprese del settore;

Stiamo parlando dell'orario di lavoro dei dipendenti!

Si rileva che ogni anno a livello Nazionale, ogni singolo addetto svolge circa 384 ore di lavoro straordinario!

Tali ore moltiplicate per il numero di addetti, 104 mila dichiarati dalle Associazioni Imprenditoriali, danno un risultato incredibile, precisamente il settore della vigilanza privata e servizi fiduciari secondo questo calcolo, risulta carente di circa 20.000 mila unità!

Con questo dato risulta chiaro ed evidente che le imprese del settore hanno goduto di splendida salute, a differenza dei lavoratori che sono stati ridotti all'osso sul piano economico, con un contratto di lavoro non rinnovato e paghe a dir poco "indegne".

Uno "Straordinario "paradosso..."

Pertanto noi della Flaica Cub, riteniamo scandaloso il comportamento spesso ostruzionistico tenuto dalle Società del settore, ma ancor peggio un atteggiamento che oserei definire "piratesco".

A sostegno di ciò detto, si è riscontrato che, negli ultimi dieci anni, i dipendenti hanno perso circa il 35% a livello economico a causa del mancato rinnovo dei contratti.

Tutto questo è dipeso a mio avviso tanto e non solo, dalla scellerata scelta compiuta dal sindacato confederale CGIL -CISL e UIL di assorbire nella Vigilanza Privata nuovi lavori e nuovi servizi e così nuove figure, denominati tali Servizi Fiduciari.

Quanto avvenuto è stato frutto di un accordo pattizio per diversificare l'offerta delle aziende della vigilanza privata, che partecipando alle gare di appalto hanno previsto la possibilità di poter offrire al committente servizi aggiuntivi e non armati, a costi economici inferiori a quelli della vigilanza Privata.

Il risultato di questi accordi è la sigla, nel 2013, del primo Contratto della Vigilanza Privata e dei servizi Fiduciari sottoscritto dalla Filcams Cgil e dalla Fisascat Cisl, mentre la UILTUCS da sola sottoscrisse il Contratto Nazionale dei Servizi Fiduciari.

Quindi la domanda nasce spontanea: perché le Confederazioni Sindacali Storiche hanno compiuto questa scelta?

La prima spiegazione che aiuta a trovare una risposta, potrebbe stare nel fatto che in quella fase bisognava incrementare la platea dei lavoratori in modo da poter dare vita ad un più corposo e partecipato Welfare Contrattuale, comprendente Ente Bilaterale Nazionale e Regionale, la Previdenza Complementare e l'assistenza sanitaria integrativa.

Quanto accaduto però a nostro avviso si doveva evitare, bisognava altresì collocare i servizi fiduciari per tipologia e caratteristiche, nel Contratto Nazionale Multiservizi.

Ci tenevo a portarvi a conoscenza di quella che è stata, ma che tutt'ora lo è, una fase storica che definisco pessima, dove a pagare pesantemente gli errori del sindacato sono le Guardie Giurate e i lavoratori dei Servizi Fiduciari che da 8 anni sono costretti a fare i conti con una condizione economica sotto la soglia di povertà, in violazione altresì dell'articolo 36 della Costituzione della Repubblica Italiana.

Il Contratto di Lavoro, scaduto da 8 anni, dopo l'ipotesi di accordo del Giugno 2023, è stato solo ratificato e quindi rinnovato nello scorso marzo, ma ancora una volta questa intesa non ha tenuto conto del vuoto creatosi e della pesantissima perdita economica e del potere di acquisto dei salari dei lavoratori del settore, quantificabile (intorno al 35%)

Anche questa volta si è messa in luce, la debolezza e la subalterità delle OO.SS. dei lavoratori.

Un'intesa debole, inadeguata, sotto tutti gli aspetti: economici, normativi ed anche ai bisogni e alle legittime aspettative dei lavoratori.

Noi della FLAICA UNITI CUB riteniamo grave aver portato a casa le briciole a partire dalla parte Salariale, della riduzione dell'orario di lavoro, della mancata revisione della vetusta classificazione, dal mancato rafforzamento della contrattazione integrativa Aziendale e cosa ancora più grave della mancata previsione obbligatoria del rinnovo ed in mancanza, per volontà aziendale, di stabilire una penale economica per le imprese.

Possiamo dire che,, è stato rinnovato un contratto che ha deluso le aspettative dei lavoratori, ma evidentemente il sindacato ha valutato opportuno chiudere la trattativa per tenere in vita il sistema di Welfare contrattuale che assicura la certezza di disporre delle quote che mensilmente vengono trattenute nella busta paga dei lavoratori e versate dalle aziende all'Ente Bilaterale.

Ricordiamo che le risorse dell'Ente Bilaterale, attraverso proprio regolamento, devono essere utilizzate nei casi di crisi aziendale, come sostegno al reddito; ed in maniera continua e programmata per finanziare programmi di formazione e riqualificazione professionale.

Su questo punto quindi la domanda sorge spontanea: ma in questi anni l'Ente Bilaterale, ha realmente assolto i compiti per cui è stato pensato e realizzato?

L' unica vera risposta è nei numeri, e questo Istituto principalmente ha portato benefici economici alle parti sociali che lo gestiscono.

Stessa cosa dicasi per la previdenza integrativa e per l'assistenza sanitaria.

Incredibilmente anche in questo caso assistiamo a delle contraddizioni eccezionali.

Come si fa a definire di avere per contratto, una integrazione sanitaria di livello assistenziale privato?

Quando poi è il sindacato confederale stesso a promuovere iniziative di lotta contro i governi nazionali, contro l'approvazione della legge finanziaria che prevede tagli alla spesa sanitaria pubblica.

Sembra quasi la storia del dottor Jekyll and Mr. Hyde...

Bisognerebbe superare l'idea attuale del Welfare Contrattuale.

Non è possibile delegare l'assistenza sanitaria ad operatori privati, depotenziando di fatto il SSN.

Ad esempio di questo disfacimento della Sanità Pubblica, si apprende che in questi giorni, in Sicilia circa 800 mila Siciliani hanno rinunciato a curarsi!

Se questi dati risultassero veri siamo arrivati ad un punto di rottura incredibile ed inaccettabile per un paese civile.

Altro capitolo non migliorato nei contenuti, nelle proposte e nell'evoluzione è quello relativo alla Formazione.

Un aspetto del contratto che è fondamentale, sia per la crescita qualitativa che delle condizioni lavorative generali e delle conoscenze e competenze necessarie per svolgere, ruoli così delicati.

Anche in questo caso nel rinnovo contrattuale, non ci sono elementi che denotano né una revisione delle declaratorie professionali, che rimangono pertanto obsolete e non al passo con i tempi, né l'individuazione di nuove figure professionali e percorsi formativi (corsi di lingua, conoscenza nuovi software tecnologici, uso di strumenti telematici etc.)

E queste mancanze si denotano anche durante la presentazione delle aziende alle gare di appalto pubbliche, dove a prevalere vige la pratica del ribasso d'asta, a discapito delle figure professionali e delle competenze.

In questo drammatico quadro si è inserita una "importante " vertenza vigilanza Privata" in particolare ci riferiamo ad alcuni ricorsi promossi, ed accolti da alcuni giudici del lavoro che hanno condannato talvolta anche importanti imprese di caratura nazionale del settore della vigilanza, rei di aver violato l'articolo 36 della Costituzione Italiana e nominando dei Commissari ad Acta con il compito di rivedere ed adeguare le retribuzioni dei lavoratori dipendenti di queste società rispettando la soglia definita dalla Costituzione.

Inoltre anche la Corte di Cassazione sul tema dei salari degli operatori dei servizi fiduciari nel settore definiti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative a differenza di quanto stabilito dal TAR, che indicava gli aumenti minimi dovevano essere quelli definiti dal CCNL, ha dichiarato (con sentenza n.27711 del 2 ottobre 2023) che qualunque contratto di lavoro deve essere conforme alla Costituzione, in parole povere: se i CCNL non stabiliscono dei salari proporzionati alla quantità e qualità del lavoro e sufficienti ad assicurare a se' e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa (art.36), ci pensano i giudici a fissare un minimo salario nazionale.

Le basi di calcolo per i giudici saranno i CCNL di settori affini (esempio per la FLAICA il Contratto Multi Servizi) e la soglia di povertà (ISTAT, NASPI, CIG, Reddito di Cittadinanza), un elemento non esclude l'altro.

Vediamo adesso cosa fa la politica (per ora il governo che in questa fase ha passato la patata bollente al (CNEL), in assenza di prese di responsabilità, sarà la Corte suprema a sostituire il governo ed a stabilire le retribuzioni.

Preso atto di questa entrata in scena della magistratura, sarebbe opportuno che anche la questione tanto dibattuta nell'ultimo periodo (salario minimo), venga messa in discussione.

Considerato che l'inflazione ed il caro vita sono in costante aumento, tale circostanza metterebbe i lavoratori nella condizione di avere salari adeguati in linea con gli aumenti dei prezzi ultimamente registrati.

Gli avvenimenti sopra narrati hanno portato al risultato che il contratto della vigilanza Privata sottoscritto dalle Federazioni di CGIL CISL e UIL nel mese di Giugno 2023 è stato, solo grazie all'intervento delle toghe, adeguato nella parte economica riportando le paghe previste, sopra la soglia dell'articolo 36 della Costituzione.

Tradotto in cifre il livello D dei servizi fiduciari passa da € 140 a regime a € 350 a regime, mentre il 4 livello della vigilanza privata passa da € 140 a € 250 a regime.

Quanto successo sconfessa ed indebolisce pesantemente la credibilità delle parti sociali, per aver sottoscritto un contratto povero anche solo sul piano salariale.

Basta pensare che la cifra di 140 € definita a regime nel 2026, sarebbe stato un incremento effettivo di €1,15 per ora lavorata!

Una miseria, una vergogna, uno schiaffo in faccia ai lavoratori.

Altro capitolo che merita un approfondimento è quello della Riforma degli Appalti che ricordiamo coinvolgono la FLAICA: parliamo dei contratti di lavoro quali: Igiene Ambientale, il Multi servizi, la Vigilanza Privata, le Cooperative Sociali per citare quelle più significative.

Premesso che il tema degli Appalti assume per la nostra categoria una rilevanza notevole ritengo che la complessità della materia deve essere accuratamente valutata e pertanto ritengo in questo senso utile, avere dei momenti di discussione e riflessione del gruppo dirigente della FLAICA sulle implicazioni e le ricadute che impattano con i nostri settori per garantire la tutela dei diritti economici e normativi dei lavoratori coinvolti nei cambi di appalto.

In questo quadro generale il settore della vigilanza privata si trova a fare i conti con l'anomalia dell'offerta economica e del suo rapporto con la contrattazione collettiva che nel settore (deve fare i conti con una pleora di CCNL in competizione tra di loro per la maggiore rappresentatività).

Come funziona con la riforma? Il sistema di accertamento dell'anomalia dell'offerta è stato oggetto di rilevanti modifiche, nel segno da un lato della semplificazione, dall'altro della responsabilizzazione della stazione appaltante nella scelta del meccanismo da utilizzare e della procedura da seguire.

Infatti non viene definita una "soglia" rilevante ex ante, ma ciascuna stazione appaltante deve definire nel bando o nell'avviso gli elementi specifici rilevanti, oltre a quelli espressamente indicati nell'articolo 110, tra cui il costo del personale, che non deve essere inferiore ai minimi salariali indicati nelle tabelle del Ministero del Lavoro.

I Problemi sussistono per il riferimento ai "valori economici" definiti dalla contrattazione collettiva nazionale tra le organizzazioni sindacali e quelle dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative in quanto da un lato allo stato attuale non esistono criteri oggettivi per definire con margini di sufficienza certezza la rappresentativa".

Alla luce del quadro sinteticamente descritto non c'è da essere ottimisti. Ma noi dobbiamo insistere e rendere noto a tutti i soggetti coinvolti, che lo schema contrattuale per come è strutturato non solo non risponde alle esigenze dei lavoratori, ma risente troppo delle decisioni dei datori di lavoro che dalla loro posizione avvantaggiata, possono discrezionalmente decidere quale contratto applicare.

Certamente non il migliore! Ma quello più conveniente...

L'incontro di oggi deve essere l'inizio di un percorso che porti ad avere un approccio diverso alle criticità del comparto, cercando di trovare soluzioni e decisioni nell'ottica di una sempre più rappresentatività della nostra organizzazione, partendo dalla scelta di aderire all'applicazione del testo unico sulla rappresentanza del Gennaio 2014.

Inoltre, ritengo utile avanzare una proposta: sarebbe opportuno a mio avviso che si creassero dei coordinamenti delle strutture di tipo territoriale e/o provinciale per dotarci di un modello organizzativo più incisivo a rispondere alle necessità del settore.

Grazie a tutti!

FLAICA UNITI CUB CATANIA

Via Samuele,38-95126 Catania flaicauniticatania101@gmail.com flaicauniticatania@pec.it

