



Anamnesi degli art. del C.I.P.'03 e del CCNL'06 degli Istituti di Vigilanza di Milano e Provincia da contemplare nel C.I.P. 2008

I vari controlli effettuati alle buste paghe dei nostri iscritti, dipendenti dei numerosi Istituti di Vigilanza che operano sul territorio di Milano e provincia, evidenziano delle anomalie di applicazione sia del Contratto Nazionale sia dell'Integrativo Provinciale davvero singolari. Questo approfondimento vuol essere un ausilio alla trattativa del contratto provinciale, nonché una ferma richiesta di discussione dei punti citati, poiché si riscontrano norme con diciture talvolta contraddittorie, che si prestano ad una duplice interpretazione, spesso a favore del datore di lavoro, o monche in alcune loro parti, che generano la maggior parte dei titoli delle nostre vertenze.

- **Premio di risultato** – art. 21 del Contratto Integrativo Provinciale del 2003

Prevede un importo massimo di € 570/00 da erogare unitamente alla retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, ai lavoratori in forza a tale data. Detto importo è composto da una parte fissa, pari a €. 180/00, se si raggiungono collettivamente un tasso di assenteismo inferiore al 12% dei 250 giorni lavorativi, nell'anno di calendario per il sistema orario 6+1+1, e una variabile legata alla presenza individuale, calcolata dal 220° al 250° giorno.

Nel caso di assunzione nel corso dell'anno di riferimento la quota di premio è attribuita pro quota.

Un'anomalia che va inevitabilmente chiarita riguarda i giorni di riposo e permesso cadenti nel periodo di malattia ricompresi nel certificato medico, che le aziende considerano a tutti gli effetti come malattia. Ciò implica che nel calcolo del premio di risultato i datori di lavoro decurtano, dalla parte variabile del premio, tutti i giorni risultanti dai certificati medici, senza considerare in pratica quelli di lavoro effettivamente non prestato. L'errore si spiega a nostro avviso per analogia, e cioè se i giorni di riposo e permesso potessero essere defalcati dal computo del premio, ciò significherebbe che sono considerati lavorabili e quindi qualora il lavoratore presti la propria opera in detti giorni, il premio andrebbe aumentato di tanti giorni di permesso e riposo lavorati nell'anno; ma siccome è lo stesso CIP ad escluderli, insieme alle ferie ancorché lavorati, dai giorni utili alla maturazione del premio, è palese che tali giorni non devono essere considerati dalle aziende seppur ricompresi nei certificati medici.

Altra anomalia relativa a questo articolo riguarda la cessazione del rapporto di lavoro (dimissioni o licenziamento); al lavoratore che non presta la propria attività sino al mese di marzo successivo all'anno di riferimento non viene erogato il premio, e comunque i tre mesi dell'anno in corso sono persi, in contrasto a quanto previsto nelle assunzioni in corso d'anno che devono essere retribuite pro quota.

Si richiede, oltre al naturale adeguamento dell'importo del premio, di inserire nell'articolo anche le condizioni di erogazione per i casi di cessazione del rapporto di lavoro prima del mese di marzo dell'anno successivo, al fine di non lasciare il tutto alla mercé di un giudice.

- **Organizzazione del lavoro** - art. 12 del Contratto Integrativo Provinciale del 2003

Fermo restando quanto previsto in merito alla programmazione dei turni di lavoro, si richiede di consegnare i turni di servizio almeno 6 (sei) giorni prima della programmazione quindicinale o mensile, al fine di consentire ai lavoratori di organizzare e gestire la propria vita privata, familiare e sociale.

È inammissibile pensare che, fino al giorno della consegna del programma dei turni, il dipendente non sappia in quale fascia oraria sia collocata la propria prestazione del giorno successivo e chiaramente tutti quelli seguenti. Balordo è considerare che ancora oggi ci sono Istituti che giorno per giorno dicono, alle proprie GPG, che turno fare il giorno successivo (previa telefonata quotidiana, a carico del lavoratore, dopo una predeterminata ora della fascia pomeridiana della stessa giornata lavorativa).

- **Ticket** - art. 20 del Contratto Integrativo Provinciale del 2003
Si richiede l'adeguamento del buono pasto almeno a € 7/00 (sette) e stabilire per i turni di lavoro che dovessero prolungarsi oltre le 12 ore, il doppio ticket (lavorando per l'intero giorno è palese che il datore di lavoro debba riconoscere almeno pranzo e cena al lavoratore, anche sotto forma d'indennità sostitutiva).
- **Aggiornamento professionale continuo** - art. 6 del Contratto Integrativo Provinciale del 2003
Si richiede l'adeguamento dell'importo forfetario previsto per le esercitazioni di tiro da 12/00 a 16/00 €.

- **Permessi lavorati** - art. 8 del Contratto Integrativo Provinciale del 2003

L'articolo stabilisce che qualora il lavoratore presti la sua opera nei giorni di permesso, oltre alla normale retribuzione mensile verrà corrisposta la quota giornaliera od oraria di tale retribuzione **per tutte le ore di lavoro effettivamente prestate** con la maggiorazione del 25%. Davvero singolare ed anomalo è il comportamento di alcuni Istituti di Vigilanza che non pagano **tutte le ore effettivamente lavorate** con la maggiorazione del 25%, bensì un ventiseiesimo della normale retribuzione maggiorato del 25% ed oltre l'orario normale di lavoro (7,15 ore) tutte le ore maggiorate del 25%, con la conseguenza che per ogni dipendente e per ogni giorno di permesso lavorato l'Istituto risparmierà la differenza tra un ventiseiesimo (173: 26=6,66) e 7,15 ore con la relativa maggiorazione del 25%. Ciò nonostante l'articolo del C.I.P. sia chiaro in merito. Probabilmente tale meccanismo di retribuzione è nato dalla equivoca frase : quota giornaliera o oraria; anche se segue specificando **per tutte le ore di lavoro effettivamente prestate**.

Analogo procedimento avviene per il giorno di riposo lavorato (art.9 del C.I.P.) e per le festività lavorate, ove la quota si quantifica nella differenza tra il ventiseiesimo maggiorato del 40% o 35% (pari a 6,66 ore) e 7,15 ore maggiorate del 40% o 35%. Dato che oltre l'orario normale di lavoro tutte le ore maggiorate in genere non presentano differenze retributive.

Si richiede di specificare e meglio riformulare l'articolo in modo che le ore lavorate in detti giorni, siccome non rientranti nelle ore ordinarie (2080 ore lavorabili annue), siano pagate effettivamente tutte le 7,15 ore con la maggiorazione prevista dal CCNL.

- **Classificazione e indennità di funzione** - art.22 del Contratto Integrativo Provinciale del 2003

Oltre l'adeguamento degli importi per le casistiche già previste, si richiede un confronto per individuare altre tipologie di servizi che meritano un riconoscimento, se non di livello, almeno economico. Si pensi alle guardie che operano con l'ausilio dei PC per gestire gli allarmi, le registrazioni degli utenti tramite l'abilitazione di badge, o chi per svolgere le attività di portineria/reception, cui è richiesto la conoscenza di almeno una lingua straniera.

Per i lavoratori notturni (intesi quelli che svolgano per più di tre mesi consecutivi lavoro notturno), oltre l'indennità prevista dal CCNL, si richiede un'ulteriore indennità, quale riconoscimento del lavoro svantaggiato rispetto a quello diurno, di almeno 7/00€.

- **Indennità giornaliera** : art.68 ter Contratto Nazionale 2006

Le indennità giornaliera sono corrisposte per ogni giornata di effettiva presenza, esse si suddividono a seconda delle tipologie prestabilite di servizi in cui viene impiegata la guardia, sia di giorno sia di notte.

Si richiede che sia specificato che tali indennità siano calcolate anche ai fini del computo del TFR poiché sono continuative - non vi è prestazione lavorativa che non ne preveda una - fanno parte della retribuzione di fatto e sono soggette a tutte le ritenute di legge.

Dalle verifiche effettuate dai nostri uffici, ci risulta che pochi Istituti le facciano incidere.

La diatriba nasce dal fatto che l'articolo sopraccitato riporta che tali indennità sono utili ai soli fini del computo della XIII mensilità.

Si richiede di specificare che dette indennità siano inserite anche per il computo del TFR.

- **Straordinario** - art.67 bis (ex art.75) del CCNL 2006

Si richiede il ripristino di un tetto del lavoro straordinario almeno per la realtà milanese.

La mancanza della previsione di un tetto da parte dei CCNL prevede un tetto di legge pari a 250 ore, molto inferiore rispetto a quello realmente svolto dalle guardie giurate. La grossa mole di straordinario svolto dalle GPG è dovuta alla retribuzione ordinaria troppo bassa e non a reali situazioni di necessità. Questo fenomeno rischia di snaturare il rapporto già precario tra lavoro ordinario e straordinario. Vi sono Istituti di Vigilanza che prevedono per l'intero mese carichi di lavoro straordinario. La retribuzione base di una GPG al IV° livello senza straordinari è di 900€. Ogni ulteriore commento, in merito alla necessità di accettare gli straordinari, a questo punto è superflua e scontata.

- **Pause** - art.63 quater del CCNL 2006

Si richiede una specifica della norma prevista dal CCNL, cioè che le aziende indichino nella programmazione dei turni il momento in cui effettuare la pausa retribuita, al fine di evitare caos e disservizi.

È richiesta inoltre un'ulteriore casistica per la pausa che preveda anche il pagamento, con una maggiorazione almeno del 30%, per le tipologie di servizio ove non sia possibile fruire della pausa, dei minuti accantonati e non goduti entro il mese successivo tramite riposi compensativi.

- **Riposo giornaliero** - art.63 bis del CCNL 2006

Si richiede un chiarimento applicativo della norma in merito alla modalità di godimento delle ore di riposo compensativo o del relativo pagamento (40% della quota giornaliera per le ore di riposo mancato) in caso di mancata fruizione.

Cioè, nel caso in cui un dipendente effettui sempre lo stesso servizio, dalle 7,00 alle 15,00 e un giorno prolunghi la propria prestazione fino alle 22, in che modo dovrà recuperare le 2 ore di riposo che mancano dalle 22,00 alle 7,00 rispetto alle 11 ore previste dal D.Lgs.66/03 che devono intercorrere tra la fine di un turno e l'inizio dell'altro???

Siccome normalmente il lavoratore in questione riposa sempre 16 ore tra un turno e l'altro, stando alla norma non recupererebbe mai le ore prestate nell'esempio di cui sopra, poiché in totale sarebbero 13 (11 + 2) le ore di riposo giornaliero da godere, meno di quelle fruite di norma. Ci sembra assurdo che nonostante abbia riposato meno di 11 ore, nulla gli sia dovuto. Per questo è richiesto che sia concordata un'altra lettura della fattispecie meno discriminante e più chiara.

- **Classificazione** - art.29 del CCNL 2006

Si richiede di specificare che, quanto previsto in merito all'assunzione del vigile al 6° livello, riguardi solo ed esclusivamente le Guardie Giurate di prima assunzione nel settore, assunti a tempo indeterminato o comunque di durata non inferiore ai due anni se invece a termine (per le ipotesi previste dal CCNL). L'assunzione di un Vigile ad un livello inferiore al 4° è ammissibile solo se il periodo lavorato è considerato dal Settore, a tutti gli effetti, utile all'anzianità per il passaggio al 4° livello.

L'importanza della specifica è dovuta all'abuso dei contratti stipulati al 6° livello (soprattutto a tempo determinato, spesso inferiori anche all'anno) con personale che opera dal settore da più anni.

Tutto ciò oltre a contrastare con le norme del D.Lgs.368/01, che prevede tra l'altro l'obbligo delle aziende di formazione del personale a termine, utile al miglioramento della propria professionalità, viola il principio di non discriminazione che sancisce il Decreto menzionato, che recita: - *ai lavoratori a tempo determinato deve essere assicurato, in proporzione, lo stesso trattamento economico e normativo in atto per i lavoratori a tempo indeterminato (art.12 D.Lgs.368/01).*