

Norme del DPR153/2008 mai applicate. Richiesta di chiarimenti e, ove possibile, di intervento.



Foggia, 30/03/2017

Il settore della vigilanza privata è tra quelli che, negli ultimi tempi, ha avuto un'involuzione enorme in termini di salario, diritti e dignità dei lavoratori interessati.

Non sempre riusciamo a capire il ruolo che il DPR n. 153 del 4 agosto 2008 ha assegnato a Prefetture e Questure (in molti casi esautorando il ruolo degli Ispettori del Lavoro) anche perché, sino ad ora, nonostante le numerose denunce da parte sindacale e anche direttamente da parte dei Lavoratori, le situazioni tendono a peggiorare (a danno soprattutto dei Lavoratori) in virtù di una sorta di consapevolezza, da parte degli Istituti, che comunque riescono sempre a farla franca, semmai ricorrendo a ormai usuali "procedure concorsuali" (fallimento, concordato preventivo,...)

Potremmo citare tante di quelle incongruenze ed ingiustizie nei confronti dei Lavoratori, che riempiremmo pagine intere, ma qui ci limiteremo ad alcuni esempi eclatanti di alcuni istituti di vigilanza della Provincia di Foggia.

METROPOL

La storia di questa azienda è cosparsa di vertenze, accordi a perdere per i Lavoratori, mensilità non pagate, debitoria nei confronti degli Istituti Previdenziali ecc. ma quello che ci fa pensare male è come sia potuto accadere che una srl con un capitale sociale di 80.000,00

Euro abbia potuto accumulare un debito di (pare) oltre 6 milioni di euro. La capacità economica prevista dal DPR citato chi l'ha mai verificata e chi aveva il compito di controllarla?

PROTECT

Un'azienda che ha affittato il ramo d'azienda dall'istituto Black Security, che era destinato a chiudere per l'alto debito accumulato negli anni. A farne le spese, anche in questo caso, i Lavoratori che hanno lasciato la Black Security vantando, in alcuni casi, decine di mensilità arretrate e trovandosi nelle stesse medesime condizioni, anche con la nuova azienda Protect, che ad oggi ha diverse mensilità arretrate da corrispondere ai Lavoratori.

Un'azienda, questa, che adotta lo strumento del licenziamento, se i lavoratori rivendicano il diritto alla legittima retribuzione.

SICURITAS srl

Un istituto che ha una peculiarità particolare: incutere il senso di colpa al Lavoratore, per il solo fatto di avere un lavoro e conseguentemente giustificando ogni sopruso a suo danno: ritardo nel pagamento degli stipendi, buste paga non corrette, stravolgimento dei riposi settimanali, abusi sulla corretta fruizione delle ferie, modalità di gestione della Centrale

operativa, che penalizza non solo il Lavoratore ma, anche, la stessa qualità del servizio all'utenza.

Tra l'altro si arriva al paradosso che già nel mese di febbraio, la stessa azienda ha informato i Lavoratori, che non potranno essere accordate ferie estive per "esigenze organizzative".

Ma se una società sa con anticipo dei problemi che potrebbe avere a distanza di pochi mesi, perché non pone in atto gli opportuni accorgimenti, per non penalizzare i Lavoratori e per permettere agli stessi di recuperare le risorse psico-fisiche?

E' bene ricordare che le situazioni sopra citate sono, purtroppo, generalizzate negli Istituti di vigilanza della Provincia di Foggia (tranne qualche rara eccezione) e questo non fa altro che dimostrare quanto sia "esplosiva" la situazione nella nostra Provincia.

Ricordiamo la disposizione contenuta nel punto 3.3 dell'Allegato A del DM, intitolato "**Requisiti minimi di qualità degli Istituti di Vigilanza**", con cui si fissa l'obbligo, per l'impresa, di dimostrare il rispetto dei requisiti contributivi, mediante esibizione del DURC, e di **rispettare gli obblighi derivanti dall'applicazione del contratto collettivo nazionale di categoria e della contrattazione territoriale di secondo livello**. Lo ricordiamo perché non riusciamo a comprendere chi dovrebbe controllare la regolarità di quanto enunciato, anche in considerazione che spesso le aziende in crisi, sottoscrivono

accordi sindacali che, puntualmente, non vengono onorati.

Sempre nel punto 3.3 dell'Allegato A, vi è l'obbligo di presentazione della certificazione, attestante il rispetto degli obblighi derivanti dall'applicazione della contrattazione collettiva, che «**può essere assolto mediante esibizione della certificazione del competente ente bilaterale nazionale**»; anche qui ci si fida ciecamente di questa certificazione? E a chi spetta il controllo della veridicità?

All'interno del medesimo Allegato A è presente, inoltre, una previsione mossa dal preciso intento di evitare fenomeni distorsivi della concorrenza: nella parte relativa ai criteri per la definizione delle tariffe, *si decreta che l'azienda deve avere come parametro di riferimento «le tabelle del costo del lavoro delle guardie particolari giurate, sulla base della determinazione degli oneri derivanti dall'applicazione del CCNL di categoria e degli integrativi territoriali, fissate dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali».*

Come dire che, in Provincia di Foggia, a partire da molte gare d'appalto della P.A., questo è stato non considerato e disatteso-

Giova notare, inoltre, che il punto 4.1.5 dell'Allegato A, che prevede tra i requisiti minimi di qualità, degli istituti di vigilanza, «**la disponibilità di un numero di guardie giurate corrispondente a quello del personale da impiegare nei servizi, compresi quelli di coordinamento e controllo, incrementato di almeno un quinto, in relazione ai turni di riposo ed alle prevedibili assenze per ferie, malattie ed altri giustificati motivi**».

Ora, un'azienda che già a febbraio mette in conto che non potrà dare ferie estive per motivi organizzativi, rispetta questa norma?

Non parliamo, poi, di quelle aziende che sono tenute, per contratto, a rimborsare tutti i costi per la formazione e il mantenimento dei requisiti delle Guardie Giurate (tiro a segno e rinnovi

licenze) che costringono i lavoratori ad anticipare i costi e, che spesso, dimenticano successivamente di inserirli in busta paga.

E' da sottolineare anche altre modalità illegittime applicate sempre dagli istituti di vigilanza nella provincia di Foggia.

-

il mancato pagamento delle retribuzioni per indisponibilità finanziaria, non deve impedire al datore di lavoro di consegnare la copia del prospetto paga mensile ai lavoratori, che deve essere firmata per accettazione e presa visione, con la aggiunta nelle note di “ **Retribuzione non erogata per difficoltà finanziaria e mancanza di liquidità**” oppure nel caso di parziale pagamento “ **Retribuzione erogata**

parzialmente per mancanza di liquidità”. La consegna della busta paga da parte del datore di lavoro, oltre ad essere un preciso obbligo di legge, permette al lavoratore di conoscere sempre ed in ogni momento il credito reale dei confronti della azienda;

-

la certificazione unica – CU – deve contenere, ai fini fiscali, gli importi effettivamente pagati al lavoratore nel corso dell’anno e non le retribuzioni maturate, evitando qualunque ripercussione sull’accredito previdenziale del periodo lavorativo con il paradosso, tra l’altro, che avendo un CUD completo di spettanze mai venute in possesso del Lavoratore, lo stesso si trova a pagare un IRPEF maggiore non avendo, nei fatti, mai percepito buona parte di quel reddito.

In uno stato normale chi non rispetta le Leggi dello stesso dovrebbe essere non solo sanzionato ma messo nelle condizioni di non apportare danni alla società.

Il DPR citato parla di “*Requisiti minimi di qualità degli Istituti di Vigilanza*” e questo vuol dire che se non ci sono quei requisiti, non ci sono, nemmeno, le condizioni affinché quegli Istituti di Vigilanza possano continuare ad esercitare i servizi affidati. Ora è arrivato il momento che ognuna delle Istituzioni in indirizzo si assuma la responsabilità di far rispettare delle norme dello Stato che sono cogenti per tutti.

L'USB è convinta che il rispetto delle dignità del Lavoro e dei Lavoratori è nelle Vostre mani perché dovete far applicare le leggi che li tutelano...altrimenti cambiatele, per esempio, le norme del DPR153/2008, così però accettereste anche Voi l'idea, che hanno alcuni datori di lavoro, che il profitto si ottiene sullo 'schiavismo' che lacera i diritti dei Lavoratori e delle loro famiglie e non con il rispetto delle norme di legge.

p/l'esecutivo USB Territoriale

Mangia Santo