

Securpol Group in AS, circolare Accordi 24/05/2018

Roma, 28 maggio 2018

Testo unitario

Lo scorso 24 maggio, le OO.SS. Fisascat-Cisl, Filcams-Cgil e Uiltucs hanno incontrato il Commissario straordinario di Securpol Group Srl in AS nell'ambito della procedura di licenziamento collettivo ex legge 23 luglio 1991, n. 223 notificata alle predette Organizzazioni nella stessa data - per 65 unitritenute in esubero a causa di una consistente perdita di clienti e fatturato registrata presso le articolazioni territoriali dell'Istituto di vigilanza privata insistenti nelle regioni Abruzzo, Calabria, Campania, Lazio, Lombardia, Marche, Piemonte, Toscana e Sicilia.

In occasione dell'incontro sono state definite le tre allegate intese riguardanti, rispettivamente:
 1. **Supplemento del Nuovo modello CCNL 99 per la flessibilità organizzativa** (in materia di organizzazione del lavoro e di gestione del personale) da parte dell'azienda di Securpol Group Srl in AS, in data 22 luglio 2016, e sottoscritto a patto di non adozione del Nuovo modello organizzativo con l'accordo sottoscritto in data 22 luglio 2016, e di sostituzione pattizia della procedura ex art. 223/91 di lavoro ad adesione volontaria e concepito dalle parti firmatarie quale strumento alternativo al ricorso al Contratto di solidarietà difensivo (anchesso sottoscritto nella data testé richiamata presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali).

Tale richiesta muoveva non solo dal dichiarato assunto che, vendendo meno il ricorso al CDS, dovesse trovare soluzione di continuità anche l'applicazione del precitato istituto di flessibilità organizzativa, stante la sua richiamata natura di alternativa alla solidarietà ma anche in quanto la sua applicazione ha fatto registrare - per l'intero arco temporale della sua vigenza - un uso distorto e variamente censurato dalle OO.SS. che la azienda non ha fatto, addirittura arrivando, naturalmente in maniera illegittima, a modificare il divisore orario e, quindi, a ridurre le spettanze retributive dei lavoratori che se lo sono visti applicare per pi di un anno (naturalmente l'accordo sottoscritto non intacca minimamente il diritto di rivalsa di questi lavoratori nei confronti di Securpol per le parti di salario illegittimamente non erogate a motivo del citato uso distorto del Nuovo modello organizzativo).

L'intesa sottoscritta consentirà dal 1° giugno prossimo ai pi di 300 lavoratori cui ancora viene applicato il Nuovo modello organizzativo di tornare alle condizioni orarie prevalenti e, comunque, alla piena applicazione del CCNL.

A questo aspetto, certamente non trascurabile, vi da aggiungere che nell'intesa Securpol si sia impegnata a ripristinare le condizioni economico-normative previste dalla contrattazione integrativa di settore; comòto, ormai da qualche mese che l'Istituto di vigilanza stia disapplicando tutti i contratti provinciali (ed uno interregionale) vigenti nei territori nei quali opera con una perdita certa patita dai lavoratori sia in termini economici che di trattamenti normativi.

2. Conclusione della procedura di licenziamento collettivo
 La procedura di licenziamento collettivo riguardante i 65 lamentati esuberanti, comòto, stata riproposta da Securpol Group Srl in AS a seguito della revoca della precedente procedura di licenziamento collettivo aperta in data 1° febbraio 2018, sempre contestata dalle OO.SS. Fisascat-Cisl, Filcams-Cgil e Uiltucs (e, invece, da altre sigle sindacali minori, firmatarie di improbabili verbali di mancato accordo, formalmente riconosciute).

Nell'ambito dell'esame congiunto, le parti sono addivenute al seguente epilogo della procedura:
 1. **Proposta di licenziamento collettivo** (art. 223/91) della azienda di Securpol Group Srl in AS, in data 22 luglio 2016, e sottoscritta a patto di non adozione del Nuovo modello organizzativo con l'accordo sottoscritto in data 22 luglio 2016, e di sostituzione pattizia della procedura ex art. 223/91 di lavoro ad adesione volontaria e concepito dalle parti firmatarie quale strumento alternativo al ricorso al Contratto di solidarietà difensivo (anchesso sottoscritto nella data testé richiamata presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali).

Sempre in ordine al trattamento di integrazione salariale per il personale sospeso, stante la grave crisi economico-finanziaria in cui versa Securpol Group Srl in AS e la costante difficoltà concernente la generazione di costanti flussi di cassa, l'intesa non prevede l'anticipazione del trattamento da parte aziendale, pertanto l'indennità spettante ai lavoratori sarà corrisposta dall'INPS; tuttavia, in argomento di copertura economica, al precipuo fine di offrire qualche garanzia di continuità reddituale, sia pure minima, nell'accordo si

previsto che, per i soli casi di sospensione a zero ore/mensili (vale a dire per i lavoratori che nel corso di un mese non lavorano), l'azienda provvederà ad anticipare 800,00 € mensili per un massimo di tre mesi.

L'intesa relativa al ricorso alla CIGS ed alla mobilità non oppositiva importante soprattutto in quanto evita i licenziamenti coatti e, in estrema sintesi, dà facoltà al lavoratore sia di conservare il proprio posto di lavoro, sia di accettare la risoluzione del contratto lavorativo (potendo godere del trattamento NASpI).

3. Flessibilità oraria multiperiodale

La condizione che vive Securpol Group Srl in AS è un po' drammatica; come spesso capita agli istituti di vigilanza dichiarati insolventi ed ammessi a procedure fallimentari, si sta registrando un continuo calo dei clienti, che inevitabilmente si traduce in una riduzione altrettanto costante del fatturato.

Sinteticamente, per realizzare un equilibrio gestionale che consenta la conservazione del complesso aziendale sino a quando e se, nell'ambito della procedura di Amministrazione straordinaria, si troveranno acquirenti (ma potrebbero essere anche più acquirenti interessati a componenti differenti degli asset), nell'interesse di chi fra i lavoratori, anche per mancanza di alternative, volesse proseguire con Securpol il proprio rapporto di lavoro, soprattutto nella speranza che l'Istituto di vigilanza privata possa costituire oggetto di interesse per operatori economico-finanziari seri disponibili a rilevarlo, le parti hanno variamente discusso circa la necessità di accrescere la produttività media delle attività rese.

La proposta aziendale per raggiungere l'obiettivo sopra menzionato, peraltro esplicitata già in occasione dell'incontro tenuto al Ministero dello Sviluppo Economico in data 26 aprile 2018, prevedeva che le prime tre ore di straordinario giornaliero, oltre a non essere valorizzate con la maggiorazione di straordinario contrattualmente prevista, fossero poste in accantonamento e, quindi, fruite sotto forma di permessi orari entro il semestre successivo all'effettuazione. Tale proponimento, oltre a porsi in aperta deroga rispetto alle previsioni del CCNL, è stato respinto dalle OO.SS. in quanto ritenuto eccessivamente penalizzante da un punto di vista economico per i lavoratori.

Le OO.SS., da parte loro, in alternativa a quanto elaborato dall'Azienda, hanno condiviso un altro sistema di computo del tempo di lavoro, in modalità pluriperiodale, senza introdurre deroghe rispetto a quanto stabilito dal Contratto collettivo nazionale di lavoro.

L'istituto pattuito è così riassumibile:

La sistemazione delle 48 ore di lavoro eccedenti l'ordinario (come state espresse nella 4^a relazione di attuazione del CCNL per il mese di giugno) sarà applicata al lavoratore in alternativa con il sistema di lavoro attuale (32 ore di lavoro ordinario + 16 ore di straordinario) o con il sistema di lavoro multiperiodale (32 ore di lavoro ordinario + 16 ore di straordinario) o con il sistema di lavoro multiperiodale (32 ore di lavoro ordinario + 16 ore di straordinario) o con il sistema di lavoro multiperiodale (32 ore di lavoro ordinario + 16 ore di straordinario).

La distribuzione oraria per ogni mese di lavoro eccedente queste modalità è nelle settimane assegnate a 32, 40 e 48 ore sarà pagata con la valorizzazione contrattualmente prevista per lo straordinario.

ore lavorative	numero settimane massimo	monte ore complessivo
32	16	512
40	16	640
48	16	768

Seguendo una semplice e banale simulazione di quanto proposto dall'Azienda fatta su un lavoratore avente lo schema orario 6+1+1, nel mese di giugno 2018, questi potrebbe teoricamente totalizzare 63 ore di lavoro eccedenti l'ordinario, non pagate con il sistema di lavoro attuale e da recuperare entro il periodo temporale di cui sopra si è detto; tale simulazione, naturalmente, non considera le condizioni previste dall'articolo 77 del CCNL rispetto alle particolari esigenze organizzative che non consentano di usufruire dei permessi previsti da tale sistema orario (in questo caso sarebbero di più le ore prestate eccedenti l'ordinario).

L'istituto della flessibilità multiperiodale, invece, contempla, sempre per il mese di giugno, con le settimane, per esempio, a 48 ore, 32 ore di lavoro eccedenti l'ordinario per tutto il mese; in tal senso, se l'Azienda dovesse richiedere le stesse ore di prestazioni che avrebbe sviluppato la modalità deggiata dalle nostre controparti, vale a dire le 63 ore, la stessa dovrà pagare con la maggiorazione del 30% di straordinario ben 31 ore.

Tale istituto, naturalmente, non riguarderà il personale interessato dal ricorso alla CIGS e avrà applicazione per 12 mesi a partire dal 1° giugno 2018.

Conclusioni

In ordine alle intese, che alleghiamo per vostra opportuna conoscenza, la lettura delle quali vi consigliamo per gli opportuni ed utile approfondimenti di merito, abbiamo tentato unicamente di operare nella logica della riduzione del danno.

Riteniamo, tuttavia, di aver svolto un buon servizio a beneficio di quei dipendenti costretti nella trappola del Nuovo modello organizzativo venutasi a creare a seguito delle incresciose vicende che hanno interessato la Securpol - che finalmente torneranno a vedersi corrisposta la retribuzione loro spettante, senza dover subire ulteriormente riduzioni illegittimamente operate da chi ha impropriamente applicato uno strumento

contrattuale avente caratteristiche e finalità diverse da quelle realizzate per ridurre surrettiziamente la paga dei lavoratori.

Per quanto costituisca un estremo atto di sacrificio per i lavoratori, pensiamo, inoltre, di aver operato una scelta giusta quando abbiamo respinto la proposta aziendale di portare in accantonamento 3 ore di prestazione lavorativa giornaliera eccedente l'ordinario e condiviso l'attivazione della Flessibilità multiperiodale, in quanto quest'ultima certamente meno onerosa per i dipendenti di Securpol (e anche di più complessa realizzazione per quanti programmano il servizio nelle varie sedi operative).

Naturalmente, auspicio che tale ultimo sacrificio valga quale investimento per il futuro, cioè che possa essere utile a garantire la continuità aziendale (ed occupazionale), nella speranza che Securpol sia acquisita da operatori aventi le opportune coperture patrimoniali, necessarie al rilancio di questa realtà che oggi più che mai ha solo una ricchezza: il proprio personale.

p. la Filcams Cgil Nazionale
Sabina Bigazzi