Nando Ceruso

Via Campagna 34

6952 Canobbio

Spettabile

Direzione del personale

PROSEGUR SA

Via Brentani 11

6904 Lugano

Canobbio 03 febbraio 2016

**Discriminazioni contrattuali e salariali.**

Egregi Signori,

tra le attività che attualmente svolgo rientra anche quella di volontariato per l’assistenza dei lavoratori e lavoratrici privi/ve di assistenza giuridica e sindacale.

In tale veste, interpellato da alcuni vostri collaboratori che non hanno trovato ascolto nel versante sindacale, mi permetto sottoporre alla vostra attenzione diversi aspetti discriminanti e sperequativi che toccano una larga fascia del vostro personale, sempre più assoggettato a contratti individuali di lavoro precari (limitati a ore su chiamata) con bassi salari e vuoti di contenuti sociali.

Gli elementi in mio possesso danno un quadro piuttosto desolante delle condizioni sociali, salariali e lavorative dei vostri collaboratori assoggettati a simili contratti.

L’adozione del sistema lavorativo a ore e su chiamata, senza che siano predisposti regolari piani di lavoro, almeno due settimane prima di un impiego previsto con nuovi programmi e orari lavorativi (art. 47 cpv. 1 LL), priva i collaboratori di potersi organizzare non solo la loro vita sociale e famigliare, ma anche nell’ambito lavorativo (con più datori di lavoro) per poter rimediare un salario mensile adeguato alle esigenze economiche famigliari.

La gran parte dei vostri addetti alla sicurezza fatica a raggiungere le 60 - 70 ore lavorative mensili, mediamente un basso salario mensile che non si discosta dai 1’350 – 1'500 franchi.

Dai contenuti del Contratto collettivo nazionale, del ramo dei servizi di sicurezza privati, emerge che la PROSEGUR SA viene meno ai diritti del personale adottando un sistema contrattuale al ribasso, collocando buona parte dei collaboratori nelle categorie B e C (lavoro a ore su chiamata), cioè tra le più discriminate e meno retribuite anche a seguito del distinguo salariale tra cantoni, incomprensibilmente tollerato dal sindacato, a danno del personale occupato nei cantoni più deboli.

2

Tali anomalie contrattuali penalizzano il personale ticinese con la perdita secca di un franco su ogni ora lavorativa, generando una situazione di dumping sociale e salariale nelle imprese che adottano logiche contrattuali, al ribasso, tese a massimizzare i profitti aziendali sulle spalle dei loro collaboratori.

Si tratta di contratti di facciata, con bassi salari e vuoti di contenuti sociali che relegano i lavoratori e le lavoratrici in uno stato di precariato e di povertà sia durante la loro vita lavorativa e, in prospettiva, in età di quiescenza.

Tale situazione lascia intravvedere anche aspetti speculativi che impediscono ai lavoratori di raggiungere la soglia del salario annuo coordinato (fr.21.150), di conseguenza la copertura assicurativa del secondo pilastro (LPP) con tutti i rischi che ne conseguono dai vuoti contributivi e in caso d’incapacità lavorativa per invalidità.

Oltre a quanto summenzionato vanno evidenziati altri aspetti che calpestano i diritti del personale.

Mi è stato segnalato che ai collaboratori PROSEGUR non sono rimborsati i costi professionali collegati all’uso (indispensabile) del mezzo personale per scopi professionali.

Il personale assoggettato a tali contratti (“missione”) a ore su chiamata, non sarebbe corrisposto alcun rimborso dei kilometri, se il luogo di lavoro assegnato non è discosto oltre i dieci kilometri dalla Sede della PROSEGUR. Tale sistema, iniquo e discriminatorio, sarebbe adottato anche in caso di lavoro frammentato, nella stessa giornata, per più ore in luoghi diversi.

Vale a dire un cumulo di kilometri mensili piuttosto consistente, dunque di costi che ricadono sul personale già poco retribuito e non sul datore di lavoro che a sua volta dovrebbe addebitarli (o lo fa già?) ai suoi committenti.

Ai summenzionati costi vanno assommati altri collegati ai materiali e agli effetti personali d’uso imposti dall’azienda nel distinguo della professione:

i guanti professionali sarebbero forniti in misura insufficiente e ciò obbligherebbe il dipendente ad acquistarne altri personalmente, per essere a norma con la divisa professionale e al regolamento aziendale;

i costi del telefono personale, con collegamento Internet, di cui è fatto uso professionale non sono rimborsati;

il costo degli scarponi professionali, imposti dal datore di lavoro, è addebitato al collaboratore nella misura del 50%;

i costi delle batterie delle pile professionali non sarebbero mai stati rimborsati.

3

Va infine evidenziato che gli indumenti professionali invernali non sono sufficienti per proteggere i collaboratori dai rigori dell’inverno, ciò che comporta al personale altri costi di abbigliamento adeguato di cui dovrebbe farsi carico il datore di lavoro.

In considerazione di quanto su esposto chiedo, dunque, che siano riveduti i parametri contrattuali del personale, adeguando i livelli salariali alla media della svizzera centrale ed evitando ogni forma di discriminazione sociale attraverso contratti individuali di lavoro su chiamata, che impediscono di far conciliare il lavoro con la vita sociale e famigliare delle persone.

Ai segretari sindacali che ricevono in copia, chiedo cortesemente di dedicare la dovuta attenzione a questa categoria di lavoratori e lavoratrici (tra i quali si annoverano anche loro affiliati) affinché siano tutelati nei loro fondamentali diritti.

Grato della cortese attenzione, disponibile per eventuali ragguagli, ma anche in attesa di un cortese riscontro, formulo i migliori saluti.

Nando Ceruso

C.p.c:

Meinrado Robbiani, Segretario Cantonale OCST.

Enrico Borrelli, Segretario Cantonale UNIA