

Codice etico e di condotta per il settore della sicurezza privata

I. Perché un codice etico e di condotta nel settore?

Il settore della sicurezza privata rappresenta nell'Unione europea circa 10.000 imprese, che occupano pressoché 600.000 dipendenti. Con il prossimo allargamento, si avranno 20.000 imprese e 1.100.000 agenti.

I clienti di questo settore, sia pubblici che privati, sono sempre più esigenti in fatto di qualità. I ritrovati tecnologici sono sempre più sofisticati. La sicurezza dei lavoratori, spesso esposti a situazioni pericolose, esclude qualsiasi forma di diletterantismo. La sicurezza privata richiede maggiore professionalità.

La domanda crescente di sicurezza e di protezione dei beni e delle persone deve coniugarsi a un rigoroso rispetto delle regole democratiche e della tutela giuridica dei cittadini. In questo contesto, il settore può contribuire a una società più sicura, in cui le libertà pubbliche e private possano essere esercitate senza alcuna restrizione.

Il settore della sicurezza privata è quindi molto importante per gli Stati membri attuali e futuri dell'Unione europea e per i loro cittadini.

CoEES e UNI-Europa hanno individuato alcuni problemi che ostacolano lo sviluppo del settore a livello europeo. Le regolamentazioni nazionali sono talvolta inadeguate o inesistenti e non consentono di garantire la professionalità di cui il settore ha bisogno. Inoltre, le differenze tra le regolamentazioni nazionali impediscono al settore di trarre profitto dagli effetti dell'integrazione europea.

CoESS e UNI-Europa ritengono che, in vista del prossimo allargamento dell'Unione europea, occorrerebbe disporre di una regolamentazione più armonizzata a livello europeo per il settore della sicurezza privata. Nell'ambito del loro dialogo sociale, CoESS e UNI-Europa hanno assunto l'impegno di operare a favore dell'elaborazione di norme e di sistemi di riferimento europei che consentano, tramite l'applicazione su base volontaria nei paesi e nelle imprese, di tendere verso un'armonizzazione favorevole per l'intero settore.

In tale contesto, è fondamentale che ogni servizio di questo settore sia fornito con la dovuta professionalità. Il presente codice è stato stilato dalle parti sociali europee rappresentative (CoESS e UNI-Europa) nell'ambito del loro dialogo sociale, al fine di garantire l'elaborazione di norme etiche e di condotta a comune beneficio di imprese, dipendenti, clienti e dell'intera società.

II. Com'è concepito questo codice di condotta?

Questo codice di condotta riprende una serie di norme che CoESS e UNI-Europa di concerto raccomandano all'insieme delle imprese e dei dipendenti del settore.

Il codice espone in maniera strutturata alcuni aspetti dell'attività della sicurezza privata, il cui rispetto costituisce per CoESS e UNI-Europa una condizione fondamentale per garantire il livello minimo di professionalità e qualità.

Il successo del codice dipenderà necessariamente dall'impegno di tutte le parti in causa - dirigenti d'impresa, dipendenti, rappresentanti sindacali, organizzazioni sindacali nazionali, associazioni professionali nazionali, organizzazioni europee - a fare proprio il contenuto del codice e a tradurlo nella realtà del settore.

III. Principi

1. Rispetto delle regolamentazioni applicabili al settore

In genere, nei paesi europei esistono regolamentazioni rigorose che disciplinano la costituzione e l'esercizio delle attività proprie delle imprese di sicurezza privata. I dirigenti di tali imprese s'impegnano ad applicare alla lettera e nello spirito tutte queste disposizioni di legge. Nel fare ciò, daranno prova di apertura e trasparenza nei rapporti con i dipendenti, con i clienti (privati e pubblici) e con le autorità pubbliche competenti.

Nei paesi privi di una regolamentazione nazionale e in quelli in cui essa è poco sviluppata, spetta ai responsabili delle imprese, ai dipendenti e ai loro rappresentanti di favorire, nell'ambito delle rispettive organizzazioni rappresentative, l'elaborazione di regolamentazioni adeguate.

Ogni attore del settore, indipendentemente dal suo statuto, deve avere come obiettivo costante il contributo al rispetto e al miglioramento delle regolamentazioni in vigore nel proprio paese e nell'intera Unione europea.

2. Trasparenza delle procedure e dei sistemi istituiti nell'impresa

Le imprese di sicurezza devono far sì, per quanto possibile, che le procedure relative all'organizzazione interna siano rese trasparenti e vengano applicate in modo indiscriminato alle parti interessate.

Nel limite delle loro competenze, spetta ai dipendenti e ai loro rappresentanti sindacali applicare allo stesso modo eguale trasparenza nelle procedure o nei sistemi interni istituiti nel quadro degli accordi conclusi a livello dell'impresa.

3. Licenze e autorizzazioni

L'impresa che è già attiva nel settore o che desidera rientrarvi, per ottenere le licenze e le autorizzazioni necessarie all'impresa o al suo personale dirigente e operativo, deve soddisfare le condizioni prescritte dalle regolamentazioni nazionali in vigore.

Le associazioni professionali delle imprese di sicurezza privata devono accertarsi che tutti i loro membri soddisfino quest'obbligo.

CoESS e UNI-Europa ritengono che le autorizzazioni ad esercitare devono essere rilasciate su basi indipendenti, secondo procedure leali, trasparenti e applicate in modo uguale a tutte le imprese, a prescindere dalla loro dimensione.

4. Selezione e assunzione

La selezione e l'assunzione del personale sono aspetti importanti delle imprese di sicurezza privata. Di fatto, la qualità e il valore dei servizi di sicurezza privata sono fortemente condizionati dalla qualità e dalle competenze dei dipendenti che garantiscono tali servizi.

È pertanto essenziale selezionare i nuovi lavoratori in base a criteri obiettivi che consentano di valutare le qualità professionali dei candidati. È altrettanto importante tenere in considerazione la moralità del candidato. Al momento dell'assunzione, l'impresa si assicura, quindi, che il lavoratore possieda l'idoneità necessaria a farne un professionista della sicurezza privata.

Oltre al rispetto della legislazione in materia di protezione della vita privata, CoESS e UNI-Europa ritengono che l'adozione e il rispetto di norme rigorose in materia di controllo dei precedenti del personale costituisca un elemento imprescindibile per il settore della sicurezza privata e invocano l'intervento attivo delle autorità pubbliche, nonché l'attuazione di procedure efficaci.

5. Formazione professionale

L'impresa deve accordare grande importanza alla formazione professionale.

Formazione di base

CoESS e UNI-Europa reputano particolarmente importante che i nuovi assunti ricevano una formazione di base che consenta loro di acquisire le competenze necessarie al loro lavoro. CoESS e UNI-Europa auspicano che l'esigenza di una formazione professionale di qualità sia raccolta da regolamentazioni o norme nazionali ed europee e che il rilascio delle autorizzazioni sia subordinato all'impegno ad organizzare corsi di formazione che garantiscano la qualità e l'affidabilità delle imprese e del loro personale

L'impresa deve garantire che i propri agenti abbiano perlomeno seguito con buon esito la formazione di base, in conformità alle regolamentazioni o alle norme nazionali vigenti. In assenza di tali regolamentazioni o norme, l'impresa s'impegna a fornire ai suoi agenti, a

breve termine, almeno una formazione che corrisponda al contenuto del manuale europeo di formazione professionale di base in materia di vigilanza e sorveglianza, elaborato da CoESS e UNI-Europa nel quadro del loro dialogo sociale europeo.

Formazione specializzata

L'impresa deve inoltre garantire che gli agenti da essa posti in servizio per una funzione specifica abbiano ricevuto con buon esito la formazione corrispondente, in conformità alle regolamentazioni o alle norme nazionali vigenti. In assenza di tali regolamentazioni o norme, l'impresa deve sforzarsi di fornire, a breve termine, una formazione adattata all'agente interessato.

Formazione continua

Le imprese devono fare il possibile per offrire ai propri agenti varie possibilità di formazione continua, nella duplice ottica di fornire aggiornamento professionale e favorire lo sviluppo della carriera. L'impiego di nuove tecnologie in rapida evoluzione impone altresì corsi di formazione permanente del personale.

Ogni agente di sicurezza privata deve essere consapevole dell'importanza di continuare a formarsi lungo tutto l'arco della propria vita professionale. Tale consapevolezza deve tradursi in un atteggiamento positivo, non solo nei confronti delle possibilità di formazione all'interno delle imprese, ma anche verso ogni altro programma di formazione offerto da organismi di formazione competenti. Spetta anche ai rappresentanti sindacali promuovere tra gli agenti l'importanza della formazione continua.

I rappresentanti del personale dovrebbero essere consultati, per quanto possibile, sull'elaborazione e sulla valutazione del contenuto dei programmi di formazione continua attuati dall'impresa, per accertarsi della loro utilità, qualità, pertinenza e per garantire che si ottengano i risultati ricercati.

6. Le relazioni sociali nell'impresa

CoESS e UNI-Europa sottolineano l'importanza di un dialogo sociale costruttivo, a tutti i livelli (europeo, nazionale e d'impresa), tra le organizzazioni sindacali e patronali.

CoESS e UNI-Europa sono del parere che il dialogo sociale costituisca un elemento essenziale per migliorare la professionalità in tutte le imprese di sicurezza privata.

CoESS e UNI-Europa raccomandano alle imprese e ai lavoratori di instaurare e/o migliorare le strutture del dialogo sociale e di svilupparle, per tenere in miglior conto i bisogni e le preoccupazioni di ciascuna delle parti.

A livello dell'impresa, questo tipo di dialogo dovrebbe essere avviato grazie a un riconoscimento reciproco tra i gruppi dirigenti e le organizzazioni sindacali in essa rappresentate. Per garantire la dovuta coerenza tra il dialogo sociale dell'impresa e gli altri livelli di tale dialogo (nazionale ed europeo), le parti interessate dovrebbero prevedere un'affiliazione alle organizzazioni rappresentative a livello nazionale che siano riconosciute sia da CoESS sia da UNI-Europa.

7. Condizioni di lavoro

Tenuto conto del ruolo fondamentale svolto dal fattore umano nelle attività della sicurezza privata, un elemento essenziale per lo sviluppo delle imprese del settore e del loro potenziale umano è costituito da buone condizioni di lavoro.

Le imprese di sicurezza privata s'impegnano ad applicare alla lettera e nello spirito tutte le disposizioni legislative e contrattuali che disciplinano tali condizioni di lavoro.

Per aumentare l'attrattiva della professione, per migliorare la stabilità e il benessere del personale e potenziare la qualità dei servizi, CoESS e UNI-Europa ritengono necessario definire e migliorare le condizioni di lavoro tramite la concertazione e il negoziato a livello nazionale e d'impresa.

8. Retribuzioni e redditi

Un lavoro di qualità deve essere congruamente retribuito.

Inoltre, un corretto livello di retribuzione contribuisce a incrementare l'attrattiva delle professioni del settore, traduce la maturità del settore e favorisce il riconoscimento del lavoro degli agenti. Il mantenimento di retribuzioni congrue riduce i rischi di una concorrenza sleale, induce una migliore produttività e garantisce una qualità dei servizi elevata.

CoESS e UNI-Europa incoraggiano le parti impegnate nei negoziati salariali a fissare dei livelli di retribuzione che garantiscano nel contempo il rispetto e il riconoscimento del lavoro e delle condizioni particolari in cui si svolge e la competitività dell'impresa.

9. Salute e sicurezza

Alcune funzioni della sicurezza privata implicano notevoli rischi professionali. Ogni impresa del settore deve perlomeno applicare le norme minime in materia di salute e sicurezza per il personale della sicurezza privata, al fine di garantire la massima prevenzione possibile contro i rischi professionali.

Tali norme vanno riviste regolarmente, di concerto con le parti sociali e le autorità competenti in materia, in modo da garantire la salute e la sicurezza degli agenti.

10. Parità di opportunità e non discriminazione

CoESS e UNI-Europa ribadiscono la loro adesione alla costruzione di una società democratica, aperta e solidale.

Ritengono che le parti sociali, a tutti i livelli, debbano anch'esse assumere le proprie responsabilità in materia di promozione della parità di opportunità e di lotta ad ogni genere di discriminazione.

Le imprese di sicurezza privata devono applicare i principi di non discriminazione e garantire la piena integrazione di ogni dipendente nel suo ambiente di lavoro, indipendentemente dall'origine etnica o sociale, dal colore della pelle, dall'affiliazione sindacale, dal sesso, dalla religione, dalle opinioni politiche, dalla nazionalità, dall'orientamento sessuale o da qualsiasi altro carattere distintivo.

11. Organizzazione del lavoro

CoESS e UNI-Europa ritengono che vada ricercato il giusto equilibrio tra la sicurezza del posto di lavoro e la qualità della vita privata, da una parte, e le esigenze e le richieste del cliente, dall'altra.

A livello d'impresa, le parti in causa dovrebbero, tramite negoziati, ricercare soluzioni che permettano di modernizzare la loro organizzazione del lavoro, per migliorare, da un lato, la professionalità e lo sviluppo tecnologico del settore, la qualità dei servizi e la soddisfazione dei clienti e, dall'altro, le condizioni di vita e di lavoro dei dipendenti, l'evoluzione della carriera e la protezione del posto di lavoro, la regolarità di un reddito mensile minimo, i livelli di formazione e i sistemi preventivi dei rischi professionali.

Quando i negoziatori affrontano aspetti quali la durata del lavoro, le ore straordinarie e il lavoro notturno o durante il fine settimana, non devono perdere di vista l'obiettivo inteso a conciliare meglio vita professionale e vita privata dei dipendenti.

12. Rapporti con i clienti

CoESS e UNI-Europa osservano che, ancora troppo spesso, i contratti di servizi di sicurezza privata sono assegnati alle imprese che fanno l'offerta economicamente più vantaggiosa, senza alcuna preoccupazione per la qualità del servizio, per le condizioni di lavoro, per la formazione del personale, per la reputazione dell'impresa. Tale situazione può dar luogo a concorrenza sleale e pratiche illegali e non professionali, sistematicamente condannate da CoESS e UNI-Europa e dai rispettivi membri.

Spetta dunque alle singole federazioni nazionali delle imprese di sicurezza privata e ai loro membri convincere i clienti (pubblici o privati) a scegliere i candidati per le gare d'appalto in base al miglior rapporto qualità-prezzo¹. L'impresa di sicurezza privata, inoltre, fa sì che le imprese clienti garantiscano il rispetto dei principi delle pari opportunità e della non discriminazione nei confronti degli agenti messi a loro disposizione, verificando che siano rispettate le condizioni di lavoro dei dipendenti e il loro benessere sul posto di lavoro.

13. Rapporti con le autorità di polizia

¹ A tale riguardo, CoESS e UNI-Europa hanno pubblicato una guida per l'assegnazione dei contratti di servizi nel settore della sorveglianza e della sicurezza privata (www.securebestvalue.org)

Tutte le attività relative alla sicurezza privata devono svolgersi nel rispetto delle regolamentazioni e delle modalità pratiche di collaborazione con le autorità nazionali, in particolare con le forze di polizia.

Nel quadro del rigoroso rispetto delle competenze di ciascuna parte, spetta all'impresa di sicurezza privata e ai dipendenti interessati instaurare con le forze di polizia una buona comunicazione e una collaborazione in uno spirito aperto e costruttivo. È inoltre compito delle imprese fornire ai dipendenti interessati le informazioni necessarie sui termini di tale collaborazione. Al pari dei dirigenti, i dipendenti delle imprese di sicurezza privata devono garantire la riservatezza delle informazioni ricevute.

14. Rapporti con le altre imprese del settore della sicurezza privata

Le imprese di sicurezza privata s'impegnano ad agire nel mercato nel rispetto delle norme di concorrenza leale e di moralità. Esse si astengono da pratiche quali il ricorso a falsi lavoratori autonomi o a lavoratori con altri statuti nell'intento di eludere il pagamento normale delle imposte o delle prestazioni sociali e il dumping dei prezzi di vendita

IV. Attuazione e verifica del codice di condotta

CoESS e UNI-Europa ritengono che le parti sociali di ogni impresa svolgono un ruolo molto importante nell'attuazione pratica di questo codice.

CoESS e UNI-Europa sollecitano fortemente i dirigenti delle imprese e ai dipendenti a includere nella loro prassi quotidiana i principi di questo codice. Chiedono con altrettanta insistenza alle organizzazioni patronali e sindacali di promuovere il più possibile l'applicazione del codice.

CoESS e UNI-Europa s'impegnano a verificare regolarmente e a valutare l'attuazione del codice nell'ambito del loro dialogo sociale. Occorre pertanto che vi siano verifiche e valutazioni preliminari, sia a livello dell'impresa, sia a livello nazionale.

Firmato a Bruxelles, il 18 luglio
2003

Bernadette Tesch-Ségo
Segretario regionale

Marc Pissens
Presidente

UNI-Europa

CoEES