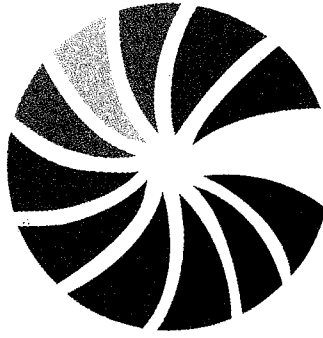




E.Bi.N.Vi.P.
Ente Bilaterale Nazionale
Vigilanza Privata



**ANALISI COMPARATA
DELLA LEGISLAZIONE EUROPEA
SULLA VIGILANZA PRIVATA**



E.Bi.N.Vi.P.
Ente Bilaterale Nazionale
Vigilanza Privata

ANALISI COMPARATA DELLA LEGISLAZIONE EUROPEA SULLA VIGILANZA PRIVATA

CREDITS

La ricerca è stata realizzata a cura di:

Manlio Mazziotta componente Steering Committee UNI Settore Sicurezza Privata, per il capitolo 1

Antonello Villa per i capitoli 2, 3, 4

Ha collaborato il dott. Giuseppe Gabriele componente il Working Committee Cohesion di COESS

Alla Cabina di Regia che ha individuato i temi della ricerca hanno partecipato:

Parmenio Stroppa

Luigi Gabriele

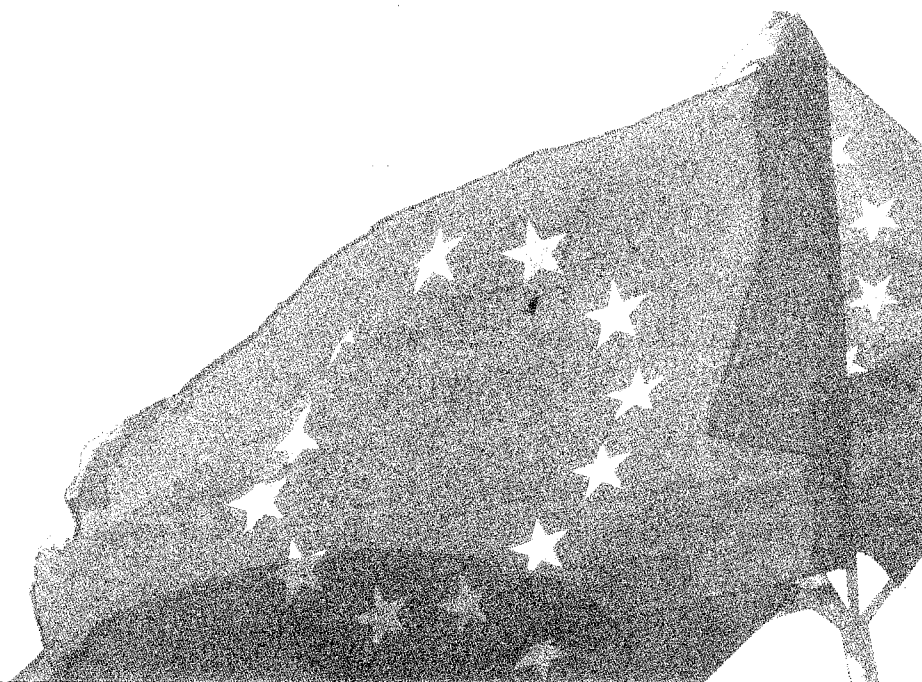
Vincenzo Dell'Orefice

Manlio Mazziotta

Claudio Moro

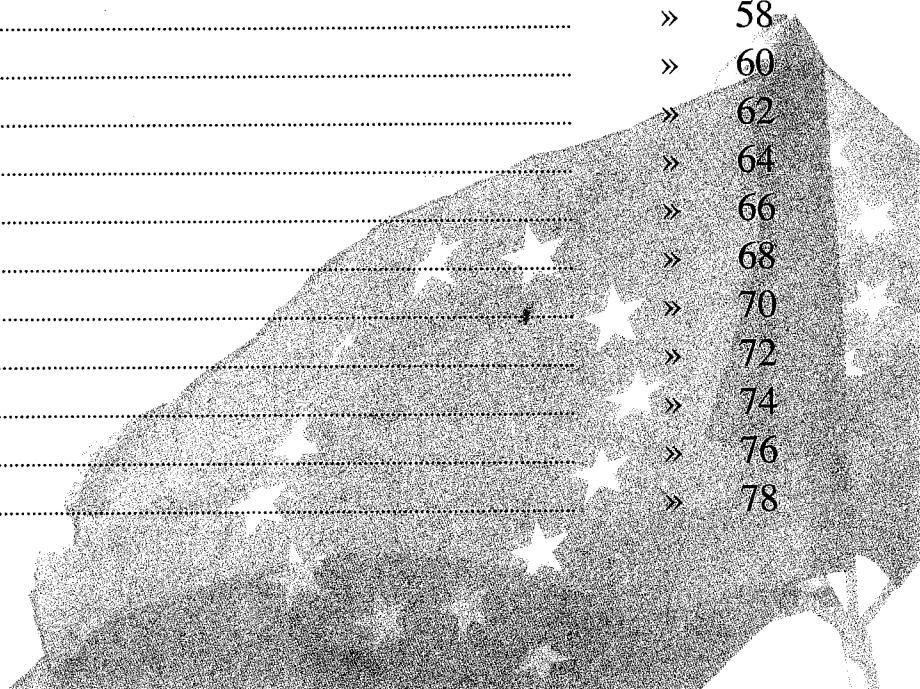
Giuseppe Simonazzi

L'editing è stato curato da Paolo Proietti

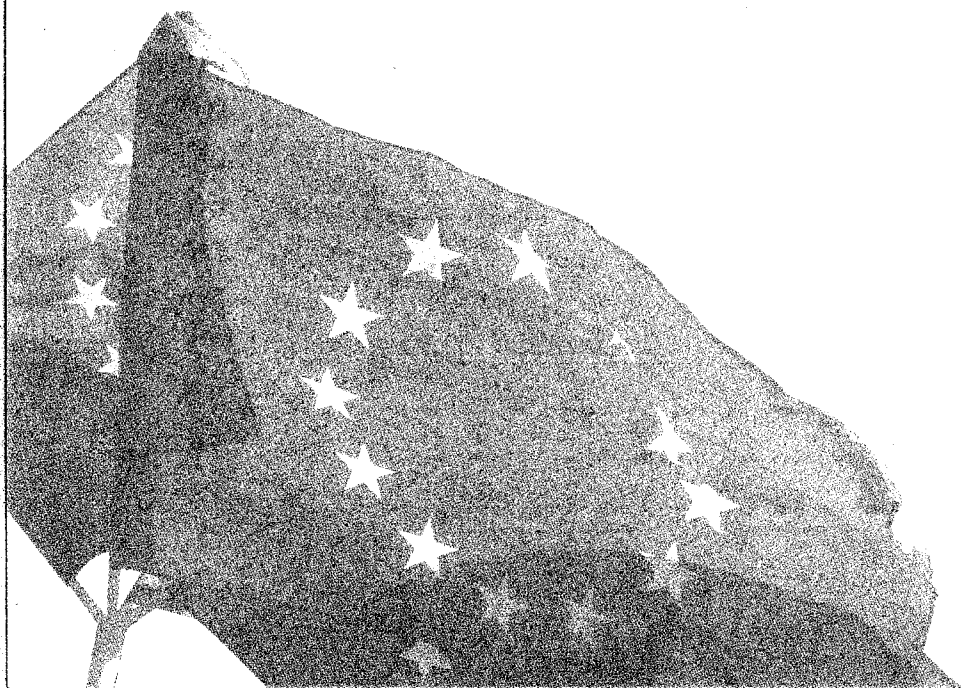


INDICE

Presentazione	Pag. 9
1. Il Dialogo Sociale: una conquista europea	» 11
2. Il Mercato Unico della Vigilanza Privata	» 21
2.1 Il quadro giuridico	» 21
2.2 Il Dialogo Sociale	» 23
2.3 La formazione	» 26
2.4 La posizione del Consiglio Europeo	» 28
3. Europa – Dialogo Sociale – Vigilanza privata	» 31
4. Schede di sintesi	» 41
Austria	» 42
Belgio	» 44
Bulgaria	» 46
Cipro	» 48
Danimarca	» 50
Estonia	» 52
Finlandia	» 54
Francia	» 56
Germania	» 58
Grecia	» 60
Irlanda	» 62
Lettonia	» 64
Lituania	» 66
Lussemburgo	» 68
Malta	» 70
Olanda	» 72
Polonia	» 74
Portogallo	» 76
Regno Unito	» 78



Repubblica Ceca	»	80
Romania	»	82
Slovacchia	»	84
Slovenia	»	86
Spagna	»	88
Svezia	»	90
Ungheria	»	92



PRESENTAZIONE

Nel 2002 nasce E.Bi.N.VI.P., Ente bilaterale Nazionale della Vigilanza Privata, ad iniziativa delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle Associazioni datoriali di categoria del comparto Vigilanza privata, scorta e trasporto valori, stipulanti il CCNL di settore.

L'Ente, nella volontà dei costituenti, deve costituire elemento di valorizzazione degli elementi fondanti del segmento di attività di riferimento, anche in considerazione della particolare natura dello stesso.

I campi di intervento di E.Bi.N-VI.P. sono complessi ed articolati, come le Parti sociali li hanno voluti, proprio per costituire valido elemento di supporto e di impulso al CCNL nell'ambito della indispensabile ed ineluttabile funzione di elevazione della professionalità e del livello di conoscenza ed informazione degli operatori di comparto, con particolare riferimento alla figura primaria della Guardia Particolare Giurata, qualificata di incaricato di pubblico servizio.

Poichè però l'attualità non si ferma più ai confini geopolitici della collocazione nazionale, nello svolgimento della citata importantissima funzione informativa e formativa che le Parti sociali gli hanno assegnato l'Ente ha ritenuto utile affrontare la disamina comparata delle modalità di svolgimento in ambito europeo di quell'attività che nel contesto nazionale viene normata dal T.U.L.P.S. e dalle norme attuative dello stesso, con particolare riferimento al contesto relazionale nato e sviluppatosi nell'ambito del Dialogo Sociale Europeo.

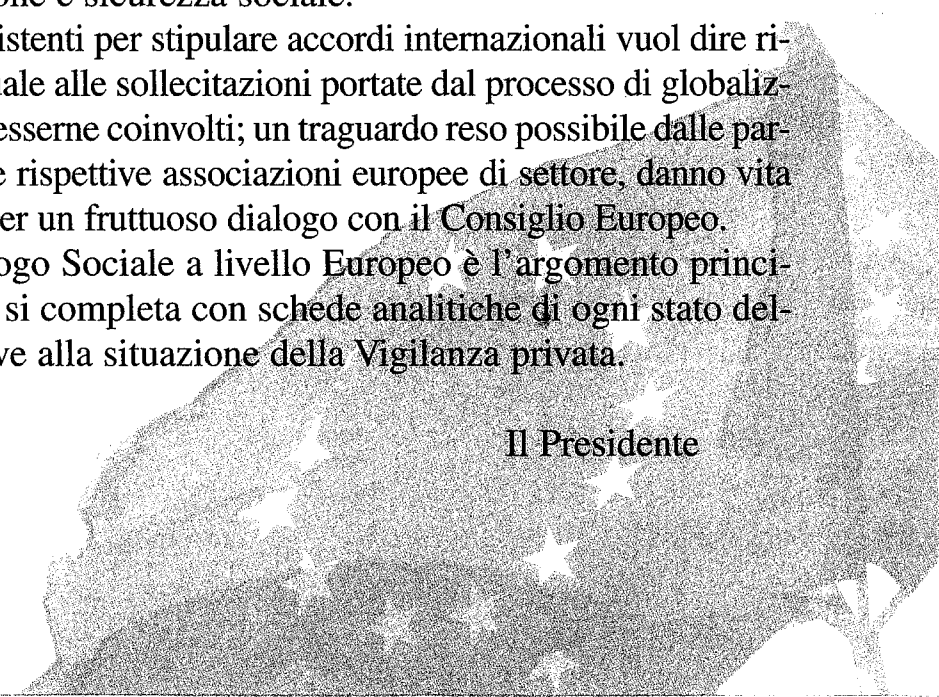
Pilastro del Modello Sociale europeo, il Dialogo Sociale, con particolare attenzione al settore della Vigilanza privata, costituisce di fatto uno strumento fondamentale di coesione e sicurezza sociale.

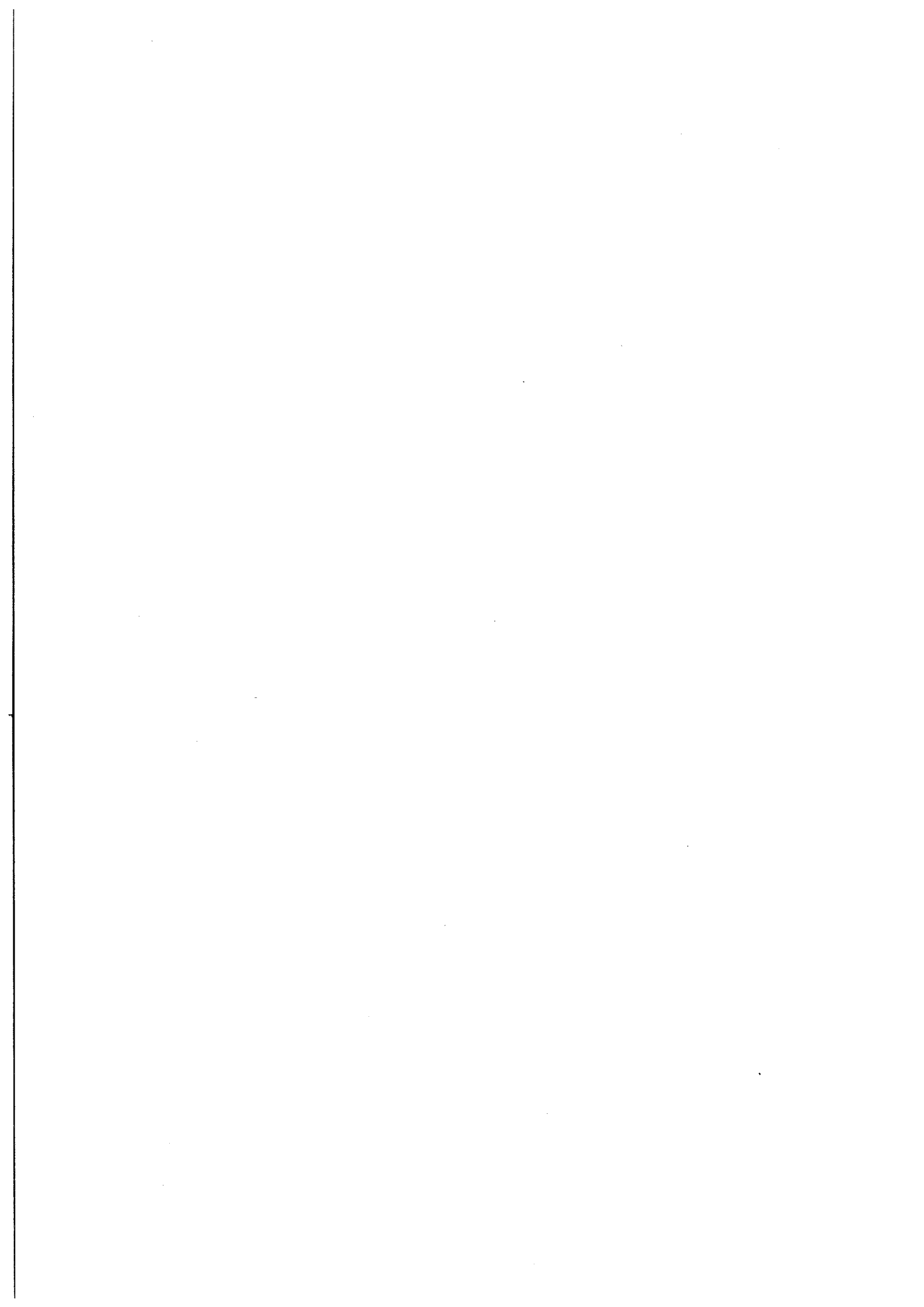
Sfruttare i canali già esistenti per stipulare accordi internazionali vuol dire rispondere in maniera puntuale alle sollecitazioni portate dal processo di globalizzazione dei mercati senza esserne coinvolti; un traguardo reso possibile dalle parti sociali che, attraverso le rispettive associazioni europee di settore, danno vita a continue consultazioni per un fruttuoso dialogo con il Consiglio Europeo.

L'evoluzione del Dialogo Sociale a livello Europeo è l'argomento principale di questo studio che si completa con schede analitiche di ogni stato della Unione Europea relative alla situazione della Vigilanza privata.

Il Vice Presidente

Il Presidente





1. IL DIALOGO SOCIALE: UNA CONQUISTA EUROPEA

Se escludiamo gli addetti ai lavori (forse neanche tutti), quanti sanno cosa sia il "Dialogo Sociale Europeo"? Come nasce? Di cosa si occupa? Che ricadute ha sulla legislazione Europea? E su quella Italiana? Potremmo continuare con molte altre domande che lascerebbero a volte interdetti sul come rispondere.

In questa prima parte cercheremo di fornire gli strumenti e le notizie che ci permettano di rispondere agli interrogativi e di affrontare un dibattito sui modi in cui procedere nel futuro.

L'articolo 118 B del Trattato Istitutivo della CE stipulato a Roma il 25 Marzo 1957 e l'Atto Unico del 1987 stabilivano che:

"... la Commissione si deve impegnare a sviluppare il dialogo tra le parti sociali, con la possibilità di definire contrattualmente dei legami, qualora ciò fosse richiesto dalle parti stesse."

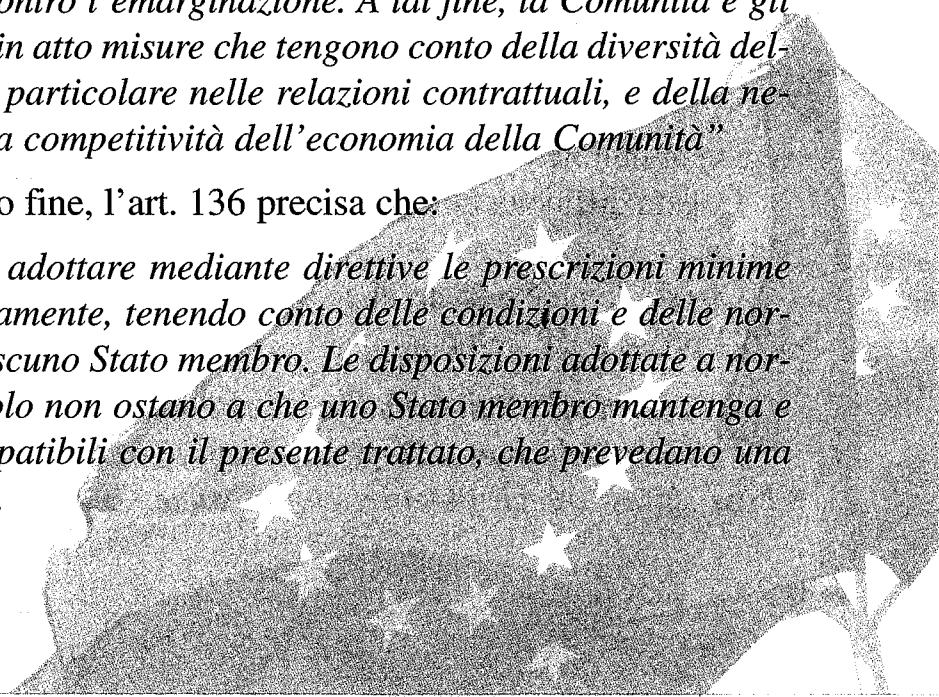
Questo articolo fu modificato ed integrato nel Trattato di Amsterdam del 2 Ottobre 1997 al Titolo XI, negli articoli dal 136 al 140.

Nell'art. 136, si stabilisce come obiettivo da conseguire accanto a quelli

"della promozione dell'occupazione" anche "il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro.....,una protezione sociale adeguata,lo sviluppo delle risorse umane atto a consentire un livello di occupazione elevato e duraturo e la lotta contro l'emarginazione. A tal fine, la Comunità e gli Stati membri mettono in atto misure che tengono conto della diversità delle prassi nazionali, in particolare nelle relazioni contrattuali, e della necessità di mantenere la competitività dell'economia della Comunità"

Sempre allo stesso fine, l'art. 136 precisa che:

"il Consiglio CE può adottare mediante direttive le prescrizioni minime applicabili progressivamente, tenendo conto delle condizioni e delle normative esistenti in ciascuno Stato membro. Le disposizioni adottate a norma del presente articolo non ostano a che uno Stato membro mantenga e stabilisca misure compatibili con il presente trattato, che prevedano una maggiore protezione".



All'art. 138 e 139 viene delineato il metodo del "dialogo sociale" nel "settore della politica sociale", spiegando come la Commissione della CE, prima di presentare proposte,

"ha il compito di promuovere la consultazione delle parti sociali a livello comunitario e prende ogni misura utile a facilitarne il dialogo provvedendo ad un sostegno equilibrato delle parti. Se dopo tali consultazioni, ritiene opportuna un'azione comunitaria, la Commissione consulta le parti sociali sul contenuto della proposta prevista ... le quali trasmettono alla Commissione un parere, o se opportuno, una raccomandazione"

"... Le parti sociali possono informare la Commissione della loro volontà di avviare un processo di dialogo che può condurre, se queste lo desiderano, a relazioni contrattuali, ivi compresi accordi. La durata della procedura non supera i nove mesi, salvo proroga decisa in comune dalle parti sociali interessate e dalla Commissione"

"... Gli accordi conclusi a livello comunitario sono attuati secondo le procedure e le prassi delle Parti Sociali e degli Stati membri o, nell'ambito dei settori contemplati dall'art. 137 e a richiesta congiunta delle parti firmatarie, in base ad una decisione del Consiglio su proposta della Commissione",

con una deliberazione a maggioranza qualificata.

Ma allora il Dialogo Sociale Europeo esiste da più di cinquanta anni?

A dir la verità ha visto i primi segni di un concreto avvio solo ventotto anni dopo il Trattato di Roma.

Infatti solo nel 1985 si attua quanto previsto nell'art. 118 B, grazie al neo eletto Presidente della Commissione Europea Jacques Delors (francese), considerato il vero "padre" del Dialogo Sociale.

Si sente in quel periodo la difficoltà di conciliare obiettivi e strategie collegate al mercato con quelle proprie dei processi di integrazione sociale.

Questa difficoltà emerge come una delle sfide principali per la società europea.

Questo tema è portato al centro della politica sociale nel Libro Bianco del 1994 proprio da Delors:

"... Abbiamo l'immensa responsabilità di elaborare, pur restando fedeli agli ideali che hanno forgiato l'identità e l'immagine dell'Europa, una nuova sintesi tra gli obiettivi che la società persegue (il lavoro come fattore

d'integrazione sociale, la parità di opportunità) e le esigenze dell'economia (la competitività e la creazione di posti di lavoro)".

Nel 1985 stesso, pochi mesi dopo la sua elezione, Delors convoca nella periferia di Bruxelles, al castello "Val Duchesse", i responsabili delle organizzazioni associate alla CES (Confederazione Europea dei Sindacati), all'UNICE (Unione delle confederazioni europee dell'industria e degli imprenditori) ed al CEEP (Centro europeo delle imprese a partecipazione pubblica), creando un FORUM di discussione sul Dialogo Sociale Europeo.

Dal 1985 al 1992 le parti sociali si sono incontrate più volte per elaborare delle considerazioni comuni (chiamate "pareri comuni"), che definiscono i principi, gli obiettivi o le raccomandazioni rivolte a Parti Sociali ed a pubblici poteri in merito alla situazione della Comunità, alla formazione, all'istruzione ed all'ascolto dei lavoratori.

I primi Pareri Comuni hanno riguardato:

- i. la formazione generale e professionale degli adulti
- ii. il passaggio dalla scuola alla vita lavorativa
- iii. la creazione di uno spazio europeo della mobilità professionale e territoriale
- iv. il miglioramento delle modalità di funzionamento del mercato del lavoro in Europa
- v. le nuove tecnologie
- vi. l'organizzazione del lavoro

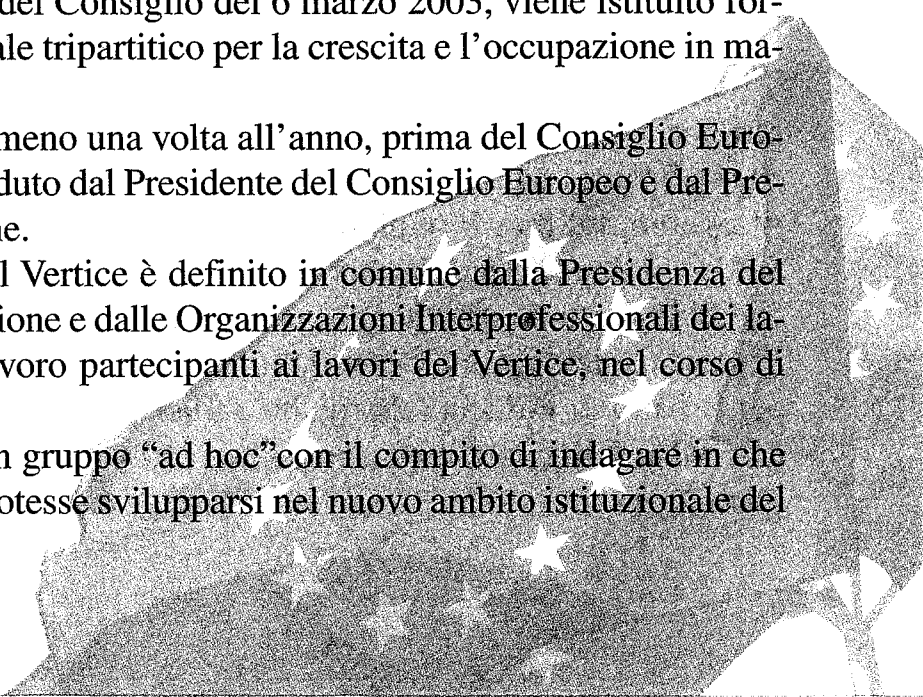
Fu stabilito che i presidenti e i segretari generali della CES, dell'UNICE e del CEEP si sarebbero incontrati una volta l'anno con il Presidente della Commissione nell'ambito di un vertice sul Dialogo Sociale.

Solo con la Decisione del Consiglio del 6 marzo 2003, viene istituito formalmente un Vertice sociale tripartitico per la crescita e l'occupazione in maniera permanente.

Il Vertice si riunisce almeno una volta all'anno, prima del Consiglio Europeo di primavera, è presieduto dal Presidente del Consiglio Europeo e dal Presidente della Commissione.

L'ordine del giorno del Vertice è definito in comune dalla Presidenza del Consiglio, dalla Commissione e dalle Organizzazioni Interprofessionali dei lavoratori e dei datori di lavoro partecipanti ai lavori del Vertice, nel corso di riunioni preparatorie.

Nel 1991 fu istituito un gruppo "ad hoc" con il compito di indagare in che modo il Dialogo sociale potesse svilupparsi nel nuovo ambito istituzionale del



futuro trattato dell'Unione, il nuovo trattato di cui in quel periodo si discuteva tra i vari governi degli Stati membri.

Questo gruppo "ad hoc", composto da alti rappresentanti di tutte le organizzazioni associate alla CES, all'UNICE ed alla CEEP, presieduto dal Direttore Generale della Direzione per l'Occupazione e gli Affari Sociali, lavorò per 9 mesi.

Il 31 ottobre 1991 giunse ad un accordo su un testo che è incluso nel protocollo sociale di Maastricht e che ha dato luogo ai citati articoli dal 136 al 140 del Trattato di Amsterdam.

Questo percorso ha portato a far sì che le Parti sociali (composte oggi da sindacati associati alla CES, dalla Federazione Europea delle Forze Dirigenti, da tutte le Associazioni di imprenditori che appartengono all'UNICE, al CEEP ed anche all'UEAPME – Unione europea dell'artigianato e delle piccole medie imprese-) siano state ascoltate ogniqualvolta la Commissione doveva presentare al Consiglio Europeo una proposta per una direttiva comunitaria in ambito sociale.

Le Parti Sociali, inoltre, hanno potuto avviare autonomamente trattative sulla base di propri interessi, i cui conseguenti testi sono stati poi presentati dalla Commissione al Consiglio, così come formulati, per la trasformazione in Direttive.

Tra i frutti di queste procedure possiamo ricordare:

- i. il Congedo Parentale
- ii. il lavoro a tempo ridotto
- iii. i contratti di lavoro a tempo determinato

Va ricordata, comunque, anche la trattativa sul telelavoro, che è rimasta, in quel primo tempo, a livello di compromesso volontario, da applicare in ambito nazionale. L'accordo definitivo, a livello europeo, fu firmato nel 2002.

Gli anni 1991 e 1992 hanno visto le parti sociali elaborare una serie di pareri che sono sfociati nel 1994 nel già citato Libro Bianco di Jacques Delors, che definisce una serie di orientamenti di politica economica ed elabora una riflessione sul nuovo ruolo delle parti sociali, nel contesto dell'applicazione dell'accordo sulla politica sociale.

Gli anni successivi hanno visto l'avvio di un vero e proprio sistema di concertazione legislativa: di qui un sostegno delle parti sociali al processo per il Patto di Fiducia (approvato dalla Commissione il 5 giugno del 1996) e la volontà di continuare a contribuire alle iniziative in favore dell'occupazione.

In tale occasione fu adottata una Dichiarazione congiunta "Azione per l'occupazione in Europa: un patto di fiducia", inviata al Consiglio di Dublino, che era incentrata su quattro aspetti:

- i. Il quadro macro-economico
- ii. I fondi strutturali
- iii. La formazione durante l'intero arco di vita
- iv. L'occupazione dei giovani

Il Trattato di Amsterdam ha successivamente permesso di sancire la Dichiarazione Congiunta, portando ad ulteriori passi avanti nei settori degli affari sociali e della politica per l'occupazione.

È proprio dei primi Anni Novanta anche lo sviluppo del Comitato di Dialogo Sociale Settoriale (CDSS), diverso e collaterale a quello interprofessionale di cui abbiamo parlato fino ad ora.

Il Dialogo settoriale ha la sua sede naturale nei comitati (CDSS) ed è definito dalla stessa Commissione europea un...

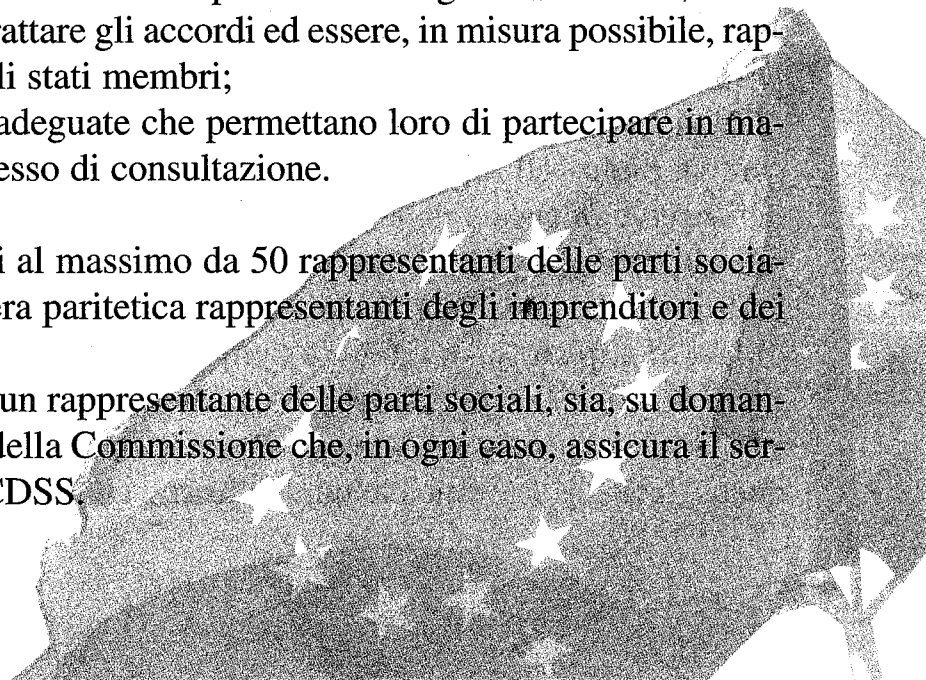
"... livello di discussione appropriato su moltissime questioni connesse con l'occupazione, le condizioni di lavoro, la formazione professionale, le mutazioni industriali, la società basata sulla conoscenza, l'evoluzione demografica, l'allargamento, la globalizzazione".

Per dar vita ad un dialogo sociale settoriale, le organizzazioni degli imprenditori e quelle dei lavoratori devono rispondere ai criteri seguenti:

- i. Appartenere a settori o categorie specifiche ed essere organizzati a livello europeo;
- ii. Essere composte esse stesse da organizzazioni riconosciute come facenti parte integrante di strutture delle parti sociali degli stati membri, avendo la capacità di contrattare gli accordi ed essere, in misura possibile, rappresentative di tutti gli stati membri;
- iii. Disporre di strutture adeguate che permettano loro di partecipare in maniera efficace al processo di consultazione.

I CDSS sono composti al massimo da 50 rappresentanti delle parti sociali, comprendenti in maniera paritetica rappresentanti degli imprenditori e dei lavoratori.

Sono presieduti sia da un rappresentante delle parti sociali, sia, su domanda, da un rappresentante della Commissione che, in ogni caso, assicura il servizio di segreteria della CDSS.



Viene stilato un regolamento interno ed uno specifico programma di lavoro.

Sono convocati almeno una volta all'anno e discutono di questioni specifiche individuate dal segretariato del CDSS o da gruppi di lavoro ristretti, paritetici ed costituiti "ad hoc".

La rappresentatività dei partecipanti è condizione indispensabile per la legittimazione del dialogo sociale. Per questo motivo al momento di una richiesta per l'avvio di un CDSS, la Commissione manda alle parti sociali interessate un questionario che le permetta di valutare il rispetto dei criteri per l'avvio, così come la capacità di negoziazione degli accordi o la rappresentatività che è condizione per l'avvio del CDSS.

Fino ad oggi il dialogo sociale settoriale ha prodotto più di 350 accordi e impegni di varia natura (pareri, posizioni comuni, linee direttive e codici di condotta).

Molti altri sono i temi che hanno interessato i diversi settori:

- i. la liberalizzazione dei servizi (CDSS delle poste, elettricità, trasporti, telecomunicazioni)
- ii. il consolidamento del Mercato interno (CDSS banche, assicurazioni, edilizia, telecomunicazioni)
- iii. le politiche europee (CDSS agricoltura, pesca, trasporti)
- iv. il rafforzamento della competitività in una economia globale (CDSS tessile, abbigliamento, calzature e cuoio)
- v. il livello di professionalità e di qualità del lavoro nell'erogazione del servizio (CDSS vigilanza privata, pulimento industriale, servizi alla persona)
- vi. gli effetti delle nuove tecnologie sull'organizzazione del lavoro (CDSS telecomunicazioni, commercio)

Il dialogo sociale è senza dubbio divenuto uno strumento di governo importante nella costruzione comunitaria.

Non solamente infatti i partner sociali sono riusciti progressivamente a giocare un ruolo nell'insieme delle politiche comunitarie - comprese le tradizionali riserve di caccia della macroeconomia e dell'occupazione - ma è grazie alla strada degli accordi quadro tra i partner sociali europei che si è ottenuta gran parte dei progressi in campo sociale, in particolare sulle diverse forme di lavoro atipico, sui contratti a tempo determinato, sulla riduzione dell'orario di lavoro e la crescita del telelavoro.

Questi successi sono davvero importanti, visto che i progressi realizzati dal dialogo sociale determinano miglioramenti anche su altri terreni non meno im-

portanti per i lavoratori, come le condizioni di lavoro, l'occupazione e la protezione sociale.

Il dialogo sociale sarebbe dunque in buona posizione per costituire la vera chiave di volta dell'Europa sociale di domani. Se si considera poi che il coinvolgimento più forte dei partner sociali è previsto nel trattato, il Dialogo Sociale apparirebbe certamente come relativamente isolato, per quanto protetto, rispetto ai cambiamenti indotti dal processo di allargamento dell'Unione.

Malgrado queste acquisizioni formali, ci si potrebbe tuttavia chiedere se le caratteristiche dei nuovi stati membri non rischiano di indebolire questi progressi ancora troppo recenti, visto che il dialogo sociale dipende in primo luogo dai partner sociali medesimi e dalle pratiche che essi sono in grado concretamente di sviluppare.

È incontestabile che progressi immensi siano stati realizzati negli Stati nuovi aderenti.

In pochi anni questi paesi si sono dotati dell'insieme di disposizioni legislative e istituzionali indispensabili ad un dialogo sociale degno di questo nome: ogni tipo di legge è stata adottata sul diritto a negoziare, la libertà di associazione, i diritti e i doveri dei sindacati e delle organizzazioni degli imprenditori.

Tutto ciò si è determinato non appena un vento di pluralismo benefico ha scosso i partner sociali, permettendo finalmente di sostituire le organizzazioni create dal passato regime con una più vasta varietà di organizzazioni sindacali e imprenditoriali.

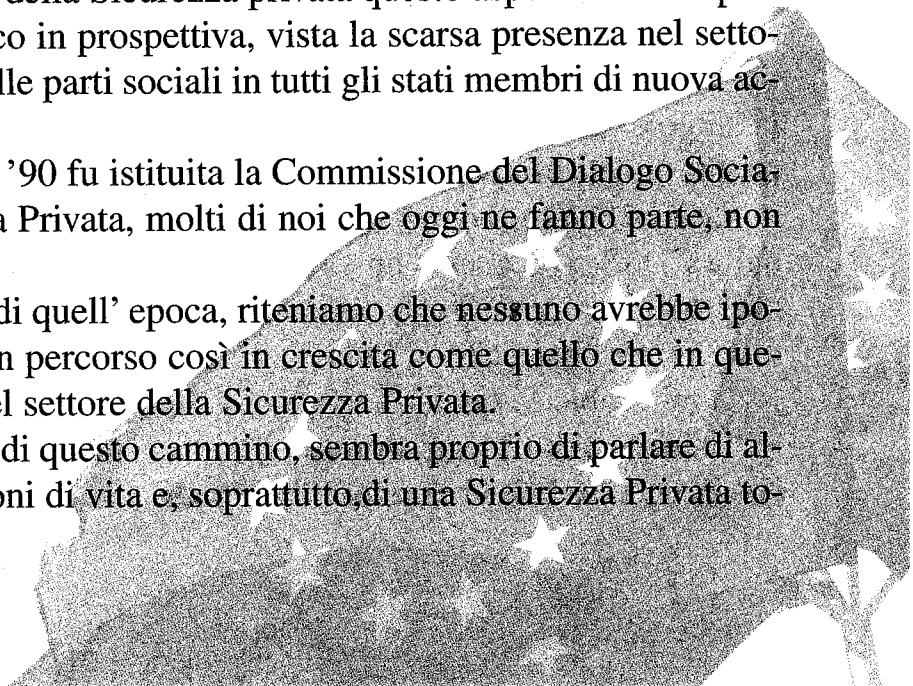
Tuttavia, nonostante questi progressi, un buon numero di segni di debolezza sembrano ancora oggi caratterizzare il dialogo sociale nella gran parte di questi nuovi Stati membri.

Nell'ambito del CDSS della Sicurezza privata questo aspetto è molto presente ed assai problematico in prospettiva, vista la scarsa presenza nel settore delle organizzazioni delle parti sociali in tutti gli stati membri di nuova acquisizione.

Quando nei primi anni '90 fu istituita la Commissione del Dialogo Sociale (CDSS) sulla Sicurezza Privata, molti di noi che oggi ne fanno parte, non erano presenti.

Anche tra i promotori di quell'epoca, riteniamo che nessuno avrebbe ipotizzato uno sviluppo ed un percorso così in crescita come quello che in questi anni abbiamo avuto nel settore della Sicurezza Privata.

Se pensiamo all'inizio di questo cammino, sembra proprio di parlare di altri tempi, di altre condizioni di vita e, soprattutto, di una Sicurezza Privata to-



talmente diversa da quella che si è sviluppata nel corso di questi ultimi dieci anni in Europa.

Pur non facendo parte degli accordi di Roma del 1957, la Sicurezza è divenuta un tema europeo e si sono sviluppate, fortunatamente, interazioni tra le diverse forze dell'ordine ed i diversi Ministeri degli Affari Interni.

Si sono così venuti a creare ambiti di collaborazione comune ed organismi sovra-nazionali che hanno nell'Europa e non nel singolo stato il referente per la sicurezza.

Sono stati varati anche dei progetti, finanziati dall'Unione Europea, che hanno ammodernato e tecnologizzato gli apparati di sicurezza dei singoli paesi membri.

La nascita prima della Comunità Europea e poi dell'Unione Europea, l'assunzione di una moneta unica ed il varo di Direttive Comunitarie sulla libera circolazione sia delle Aziende che dei cittadini, hanno portato alla modifica di vecchi protezionismi ed alla costruzione di vere e proprie aree di libera circolazione (come previsto dal trattato di Schengen), in cui non esistono più neanche le vecchie barriere doganali con i relativi controlli burocratici.

Questa evoluzione e questi cambiamenti si sono verificati in maniera amplificata anche nel settore della Sicurezza Privata.

È merito della Fiet-Europa (oggi UNI-Europa) e della CoESS aver individuato e capito fin dal lontano 1994 le nuove linee di tendenza, le nuove necessità del mercato e le esigenze più profonde che la società in evoluzione avrebbe presto manifestato.

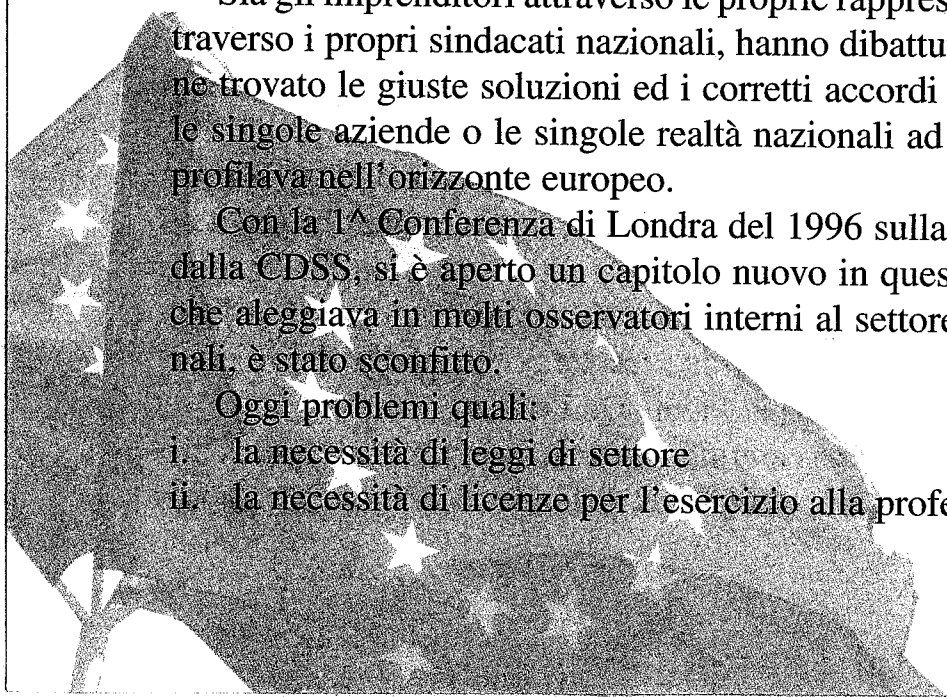
Questi temi innovativi sono stati posti dall'Uni-Europa e dalla CoESS al centro del dibattito nell'ambito del Dialogo Sociale.

Sia gli imprenditori attraverso le proprie rappresentanze, sia i lavoratori attraverso i propri sindacati nazionali, hanno dibattuto, questionato, ma alla fine trovato le giuste soluzioni ed i corretti accordi per sostenere e sollecitare le singole aziende o le singole realtà nazionali ad adeguarsi al nuovo che si profilava nell'orizzonte europeo.

Con la 1^a Conferenza di Londra del 1996 sulla Sicurezza Privata, indetta dalla CDSS, si è aperto un capitolo nuovo in questo settore e lo scetticismo che aleggiava in molti osservatori interni al settore, ma soprattutto istituzionali, è stato sconfitto.

Oggi problemi quali:

- i. la necessità di leggi di settore
- ii. la necessità di licenze per l'esercizio alla professione



- iii. la necessità di dialogo fra le parti sociali
- iv. la conoscenza delle singole normative dei vari paesi
- v. la professionalizzazione e la formazione dei lavoratori
- i. le regole per la corretta partecipazione alle gare di appalto nel settore pubblico

sono tasselli molto importanti che sono stati inseriti nella costruzione del nuovo scenario della Sicurezza Privata.

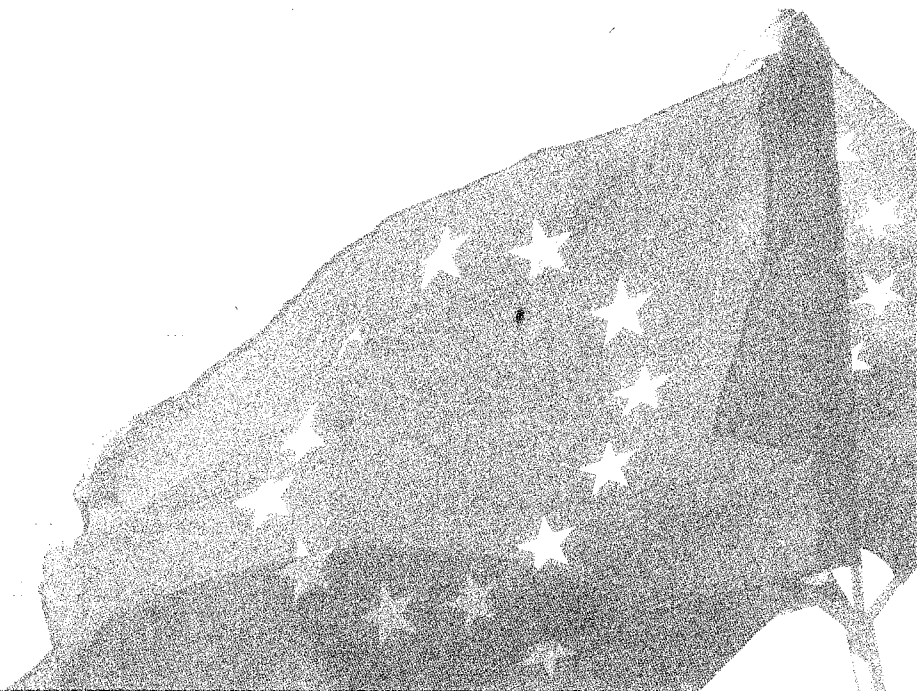
Non tutto è stato facile in questo percorso, né si è risolto tutto.

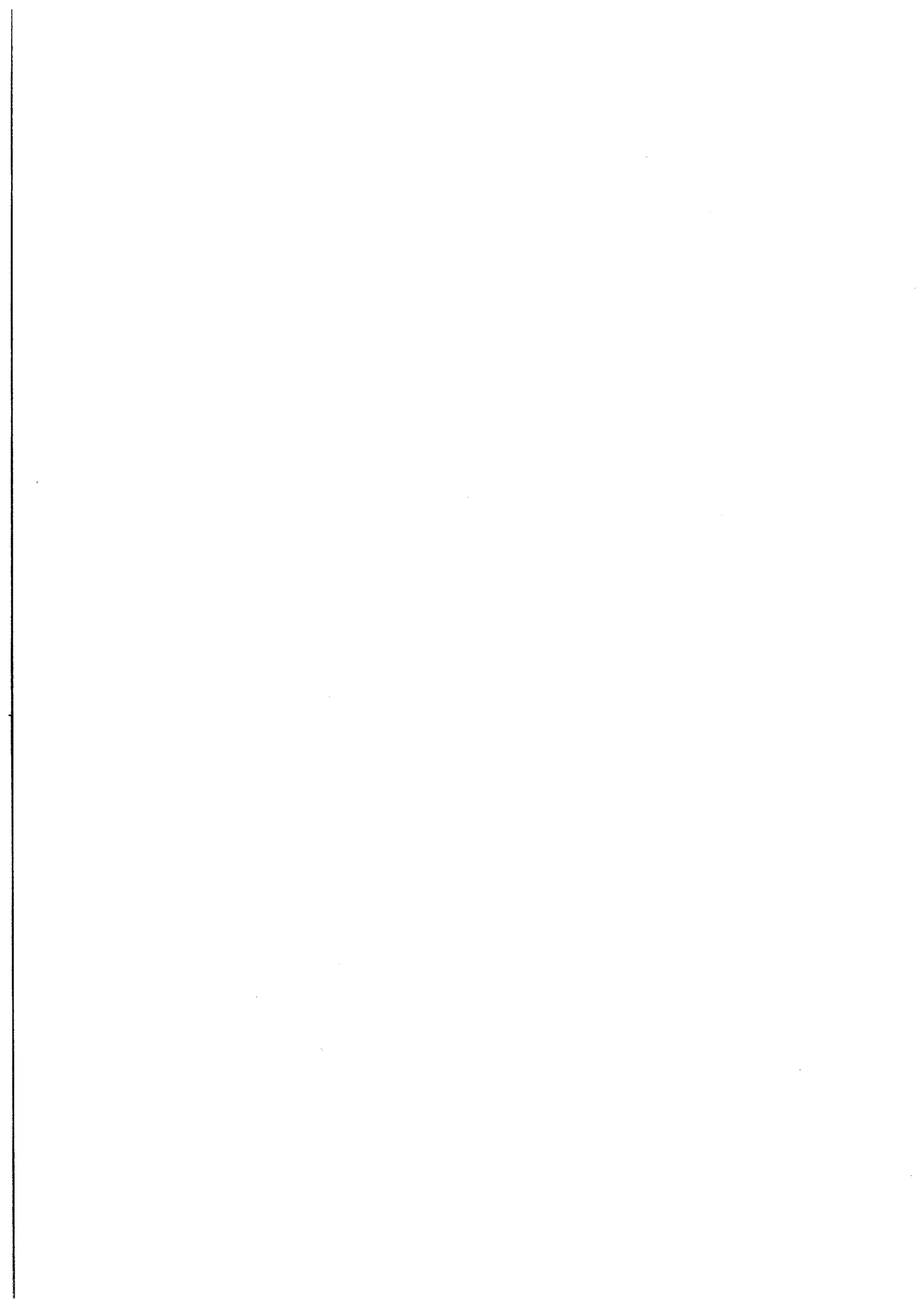
Le soluzioni trovate hanno provocato di riflesso anche nuovi problemi: è normale che si creino screzi e qualche volta tensioni fra soggetti che rappresentano spesso interessi diversi e con riferimenti storico-economici differenti.

Il problema del trasporto valori con o senza armi e dell'armonizzazione delle leggi, non sono di per sé di facile soluzione.

L'entrata di altri dodici paesi nell'Unione Europea e la richiesta di altri ancora, ampliano le difficoltà esistenti e pongono problemi tanto complessi che non possono essere risolti solo nell'ambito dei partecipanti al Dialogo Sociale.

Nuovi riferimenti economici e di mercato, le nuove tecnologie che si consolidano e avanzano nel settore, devono trovare i governi nazionali disponibili a recepirli, attraverso una concertazione tra di loro e con il CDSS, con l'obiettivo di creare armonia in Europa e non prevaricazione dei più forti sui più deboli per interessi protezionistici o, peggio, privati.





2. IL MERCATO UNICO DELLA VIGILANZA PRIVATA

2.1 Il quadro giuridico

La sentenza della Corte di Giustizia delle Comunità Europee del 13 dicembre 2007, conclusione di una procedura di infrazione nei confronti dello Stato Italiano, non rappresenta l'unico caso in cui la giurisprudenza dell'Unione Europea ha cercato di sopperire alla mancanza di standard normativi in materia di vigilanza e sicurezza privata.

Anche in Spagna e nei Paesi Bassi però, come in Italia, la Commissione Europea ha messo in discussione le normative dei singoli paesi avviando procedure di infrazione volte non ad innalzare o uniformare gli standard qualitativi di un servizio particolare e quanto mai delicato, sulla base dei principi di libertà di stabilimento e libera prestazione di servizi, fondamenta del pilastro economico delle strategie di Lisbona.

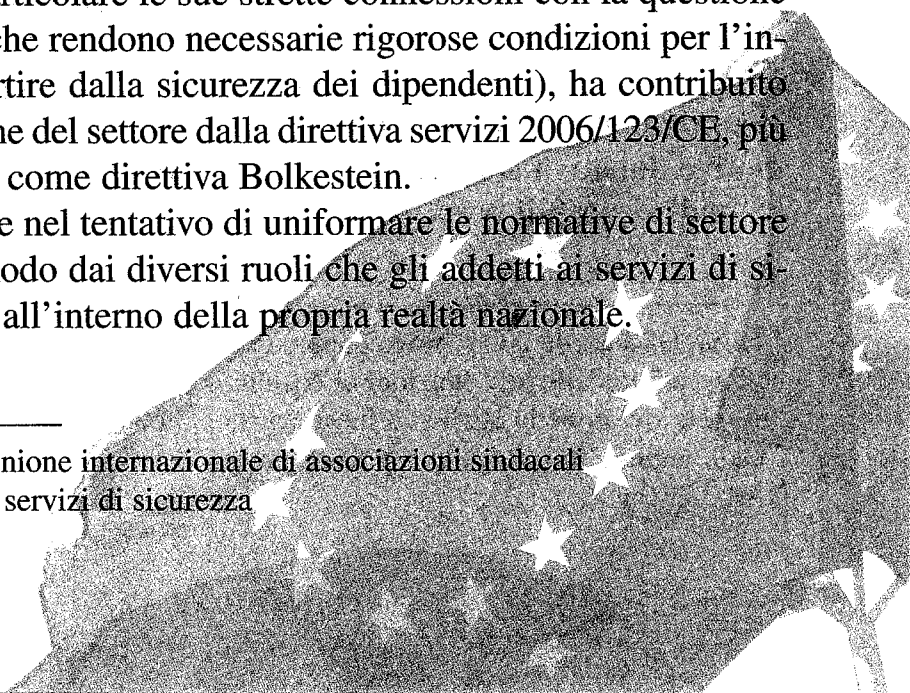
I maggiori sforzi di armonizzazione sono stati svolti al di fuori dell'ambito istituzionale, attraverso l'adozione di "requisiti minimi a livello europeo" promossa da UNI-Europa¹ e CoESS² in materia di formazione professionale e dei vari aspetti riguardanti la concessione di licenze, ed attenuando le significative differenze fra normative nazionali che riflettono necessità e peculiarità dei diversi ambienti culturali.

La stessa CoESS infatti, sostenendo che la natura specifica dei servizi di sicurezza privati, ed in particolare le sue strette connessioni con la questione della sicurezza pubblica che rendono necessarie rigorose condizioni per l'ingresso nel mercato (a partire dalla sicurezza dei dipendenti), ha contribuito con fermezza all'esclusione del settore dalla direttiva servizi 2006/123/CE, più comunemente conosciuta come direttiva Bolkestein.

Le difficoltà riscontrate nel tentativo di uniformare le normative di settore emergono in particolar modo dai diversi ruoli che gli addetti ai servizi di sicurezza privata rivestono all'interno della propria realtà nazionale.

¹ Struttura regionale di UNI, unione internazionale di associazioni sindacali

² Confederazione Europea dei servizi di sicurezza



La questione riguarda in particolar modo il titolo di cui sono rivestiti gli operatori nello svolgimento delle loro funzioni³, in aggiunta all'eterogeneità dei servizi offerti, facilmente riscontrabile nei paesi in cui le attività delle PSCs⁴ tendono a confondersi con quelle delle autorità pubbliche rendendo difficile l'applicazione dei più diffusi principi di sussidiarietà o complementarietà: è il caso servizi di bodyguarding, che in molti paesi come in Italia rimangono ad esclusivo retaggio delle forze dell'ordine, del trasporto valori e del sempre più consistente servizio di teleallarme, che presuppone una consolidata cooperazione fra servizio pubblico e privato.

Un'altra questione fondamentale da analizzare riguarda la potestà di arresto delle Guardie Particolari Giurate (di seguito GPG), non concessa in Italia - fatta eccezione per le leggi che regolano l'arresto da parte dei privati⁵ -, a differenza di altri paesi in cui le GPG possono porre in stato fermo il soggetto in attesa dell'arrivo delle forze dell'ordine (Bulgaria, Croazia, Svezia, etc.), fino al caso estremo in Lituania di un effettivo potere di arresto.

Sintomatico delle differenze che sono alla base delle diverse visioni del ruolo della GPG è l'abilitazione all'utilizzo di armi da fuoco; su questo punto la naturale dicotomia fra normative "complesse" e non, lascia il posto alla sostanziale differenza fra sussidiarietà e complementarietà delle GPG alle forze di pubblica sicurezza.

Regno Unito, Irlanda, Francia, Olanda e Danimarca, attraverso il divieto di trasporto e utilizzo di armi da fuoco per gli operatori dei servizi di vigilanza privata, rappresentano il punto di arrivo di un processo che mira all'abbattimento del costo dei servizi di vigilanza - e con esso probabilmente alla limitazione del servizio offerto - e la conglobazione di una componente del settore che da noi viene oramai definita "area grigia" a causa della scarsa capacità di regolazione ed autoregolazione.

In altra direzione si muovono i Paesi che, pur riconoscendo la nascita e lo sviluppo del mercato dei servizi cosiddetti di portierato, considerano attuale la necessità, nell'interesse della tutela dell'ordine pubblico, di un servizio di sicurezza affidato al privato e complementare alle forze di polizia, e per tale motivo dotato di adeguata formazione ed abilitato all'utilizzo di armi da fuoco, indispensabili per lo svolgimento di mansioni di grande responsabilità.

³ Italia: Dl 8 aprile 2008 "salvo quanto diversamente previsto, le guardie particolari giurate nell'esercizio delle loro funzioni di custodi e vigilanza di beni mobili ed immobili cui sono destinate rivestono la qualità di incaricati di pubblico servizio"

⁴ Dall'inglese "Private Security Companies"

⁵ Art. 383 C.P.P.

Il problema della sovrapposizione fra pubblico e privato nel campo della sicurezza viene risolto da tutte le normative nazionali più sviluppate, che forniscono un quadro completo di suddivisione delle competenze; non mancano comunque i casi in cui il rapporto sia sbilanciato, soprattutto in termini numerici, in favore della sicurezza pubblica – è il caso dell'Albania, dove gli operatori di vigilanza privata non possono superare numericamente il 5% delle forze dell'ordine – o viceversa – il caso più lampante è quello della Russia e con minore intensità dei Paesi europei limitrofi, che hanno assistito dal 1990 ad un forte ridimensionamento della forza pubblica in favore del privato che ha così riassorbito le uscite di personale -.

Se è vero che non esiste una normativa completa ed armonizzata a livello europeo per gli istituti di vigilanza privata, bisogna rimarcare che vi sono alcune aree più regolamentate delle altre.

Per ovvii motivi di sicurezza a livello transfrontaliero, i fornitori di sicurezza negli aeroporti rientrano nel campo di applicazione del regolamento CE che stabilisce norme comuni relative alla sicurezza dell'aviazione civile e, pertanto, contiene norme direttamente rivolte al personale di sicurezza privato, particolarmente focalizzate sull'aspetto formativo.

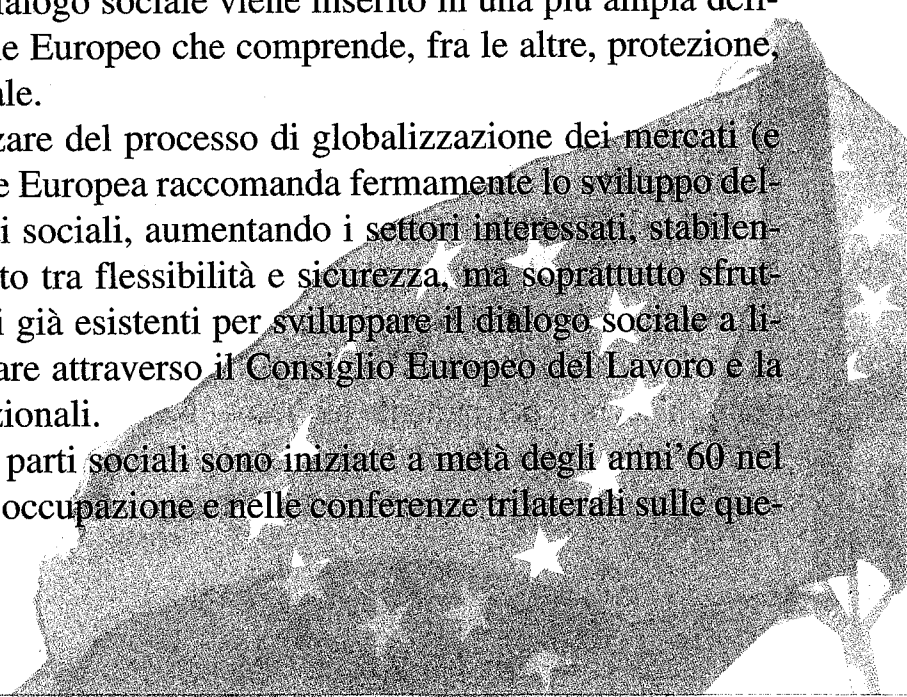
Da tale necessità di elevati standard si è sviluppato in maniera incoraggiante il dialogo europeo, riconosciuto dalla Commissione che ha oltremodo esortato le autorità competenti negli Stati membri ad una maggiore cooperazione per uniformare un settore che definisce parte dello "stato di sicurezza del sistema".

2.2 Il Dialogo sociale

A livello europeo, il Dialogo sociale viene inserito in una più ampia definizione di Modello Sociale Europeo che comprende, fra le altre, protezione, coesione e sicurezza sociale.

Per far fronte all'avanzare del processo di globalizzazione dei mercati (e non solo), la Commissione Europea raccomanda fermamente lo sviluppo delle negoziazioni fra le parti sociali, aumentando i settori interessati, stabilendo un nuovo bilanciamento tra flessibilità e sicurezza, ma soprattutto sfruttando i canali istituzionali già esistenti per sviluppare il dialogo sociale a livello europeo, in particolare attraverso il Consiglio Europeo del Lavoro e la stipula di accordi internazionali.

Le consultazioni tra le parti sociali sono iniziate a metà degli anni '60 nel comitato permanente sull'occupazione e nelle conferenze trilaterali sulle que-



stioni economiche e sociali. Tuttavia, è stato nel 1985, con l'avvio di un dialogo sociale bilaterale, promosso dal Presidente della Commissione Jacques Delors, che il dialogo sociale a livello comunitario è evoluto in un vero e proprio forum di negoziato europeo.

L'evoluzione del processo di dialogo sociale è passato attraverso tre fasi:

I - (1985-1991) In questo primo periodo, tale attività ha portato all'adozione di risoluzioni, dichiarazioni e pareri comuni, senza alcuna forza vincolante.

II - (1992-1999) La seconda fase è stata avviata con la firma, il 31 ottobre 1991, di un accordo tra le parti sociali, che è stato successivamente integrato nel protocollo sulla politica sociale ed allegato al trattato di Maastricht nel 1991. Grazie a questo, gli accordi negoziati dalle parti sociali europee potevano, su richiesta delle parti, acquisire effetto giuridico vincolante attraverso una decisione del Consiglio.

L'accordo del 1991 è stato poi incorporato nel Trattato di Amsterdam (articoli 138 e 139 del TCE). Attraverso questo meccanismo di ratifica, il dialogo sociale europeo ha portato alla realizzazione di tre accordi quadro (congedo parentale nel 1995, lavoro a tempo parziale nel 1997, e contratti a tempo determinato nel 1999).

III - (1999-2005) La terza fase è iniziata nel dicembre 2001, quando le parti sociali europee hanno presentato un contributo comune al Consiglio europeo di Laeken. In conformità con l'accordo del 1991 (art. 139, par II TCE), questa ultima fase è stata caratterizzata da una maggiore indipendenza e autonomia per il dialogo sociale.

Al vertice di Genova del 22 novembre 2002, le parti sociali hanno adottato il programma di lavoro per il periodo 2003-2005. In questo quadro, le parti sociali conclusi i primi accordi di una nuova generazione di iniziative "autonome", la cui attuazione a livello nazionale è stata affidata alle parti sociali stesse. Questo nuovo approccio ha consentito la conclusione di tre importanti accordi quadro sul telelavoro (2002), sullo stress legato al lavoro (2004), un quadro di azioni per lo sviluppo della formazione e delle qualifiche (2002) ed un quadro d'azione sulla parità tra i sessi (2005).

Nel marzo 2006, le parti sociali hanno apposto il proprio sigillo sul secondo programma di lavoro per il periodo 2006-2008, che ha impegnato le parti in una serie di nuovi settori, fra i quali la negoziazione di un accordo quadro su molestie e violenza sul luogo di lavoro (aprile 2007) e la costruzione di un dialogo sociale permanente nei nuovi Stati membri dell'UE.

A livello settoriale, il dialogo sociale ha subito un importante sviluppo nel 1998, quando la Commissione ha deciso l'istituzione di comitati settoriali per

la promozione del dialogo tra le parti sociali a livello europeo e che ricordano, per analogia, gli enti bilaterali della nostra realtà nazionale.

La decisione della Commissione del 20 maggio 1998 (98/500/CE) precisa le disposizioni riguardanti la fissazione, la rappresentatività ed il funzionamento dei nuovi comitati settoriali, che assumono posizione centrale per consultazione, iniziative congiunte e negoziato.

I suddetti comitati sono composti da un massimo di 54 rappresentanti delle parti sociali nazionali, in egual numero fra OO.SS. ed Associazioni datoriali, e presieduti da uno di questi o, su richiesta, da un rappresentante della Commissione che, in ogni caso, svolge le funzioni di segreteria.

Ogni comitato adotta autonomamente il proprio regolamento procedurale, che deve prevedere almeno una riunione plenaria per ogni anno di attività; il compito di preparare le riunioni ed i relativi ordini del giorno è invece affidato direttamente alle segreterie delle parti sociali, in collaborazione con la Commissione europea.

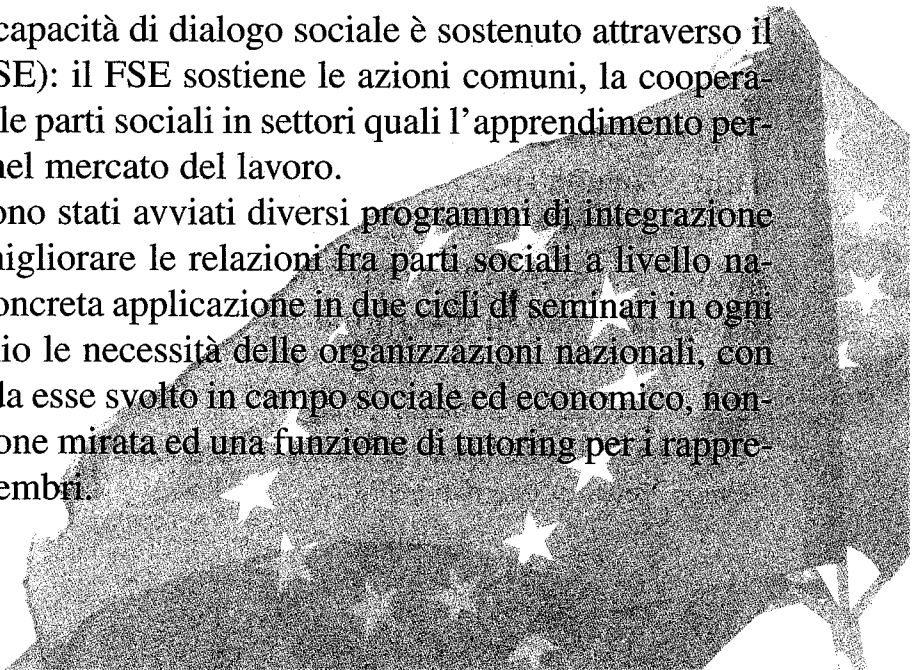
Il dialogo sociale si svolge in due forme principali: un dialogo tripartito fra parti sociali ed autorità pubbliche ed un dialogo per l'appunto bilaterale fra le parti sociali (I settori contemplati dal consultazione tripartita sono dialogo macroeconomico, l'occupazione, protezione sociale, istruzione e formazione).

Come risultato della loro rappresentatività, le parti sociali europee hanno il diritto di essere consultate dalla Commissione, e possono decidere la negoziazione di accordi vincolanti: all'art.138 è infatti previsto un doppio livello di consultazione obbligatoria, prima sull'orientamento e poi sui contenuti delle iniziative della Commissione, oltre alla possibilità di sospendere l'iniziativa e sottoporla a negoziazione.

Appare quindi evidente la capacità di influenzare direttamente la formulazione di proposte sociali.

Il potenziamento delle capacità di dialogo sociale è sostenuto attraverso il Fondo sociale europeo (FSE): il FSE sostiene le azioni comuni, la cooperazione e la messa in rete delle parti sociali in settori quali l'apprendimento permanente o l'integrazione nel mercato del lavoro.

Già dal 2003, infatti, sono stati avviati diversi programmi di integrazione che hanno contribuito a migliorare le relazioni fra parti sociali a livello nazionale ed hanno trovato concreta applicazione in due cicli di seminari in ogni paese per valutare al meglio le necessità delle organizzazioni nazionali, con studi e seminari sul ruolo da esse svolto in campo sociale ed economico, nonché programmi di formazione mirata ed una funzione di tutoring per i rappresentanti dei nuovi Stati Membri.



Nel settore della Vigilanza privata le parti sociali sono rappresentate da CoESS⁶ ed UNI-europa⁷, le quali collaborano all'interno della struttura di un gruppo di lavoro informale dal 1992 e nel comitato di dialogo settoriale dal 1999.

I primi risultati tangibili del dialogo fra le due rappresentanze sono stati l'elaborazione di un manuale sull'aggiudicazione dei contratti, al fine di promuovere la qualità delle scelte delle amministrazioni appaltanti, e di un manuale di formazione di base per gli addetti alla sicurezza privata (pubblicati rispettivamente nel 1999 e nel 2001).

Sempre nel 2001, CoESS e UNI-europa hanno firmato una dichiarazione congiunta in materia di armonizzazione delle norme che disciplinano il settore, con particolare riguardo alle prassi di autorizzazione, alla formazione professionale di base, alle condizioni di lavoro, salute e sicurezza ed alla fornitura di servizi transfrontalieri.

Nel 2003 è stato sottoscritto il "Codice di condotta ed etica per il settore della sicurezza privata", che approfondisce ed arricchisce la precedente dichiarazione con principi legati al rispetto delle pari opportunità e della non discriminazione, all'organizzazione del lavoro e le relazioni con i clienti, ed al rapporto con le autorità di polizia e le altre imprese del settore.

Il codice si basa su elevati standard di qualità ed un alto grado di professionalità e stabilisce che, nei paesi in cui le normative nazionali non siano sufficientemente sviluppate, le parti sociali si adopereranno per sviluppare i necessari regolamenti.

Le parti sociali hanno infine adottato nel 2006 un kit di formazione professionale e lavorano attualmente sulle questioni concernenti il trasporto transfrontaliero.

2.3 La formazione

L'esigenza di armonizzare gli standard minimi formativi è resa evidente già dalle difficoltà riscontrate a livello normativo, per quanto finora detto.

Sebbene tale aspetto non sia stato ancora trattato in termini pratici dal Consiglio europeo, è comprensibile come il personale degli istituti di vigilanza privata necessiti di una formazione adeguata al fine di garantire un soddisfa-

⁶ Confederazione Europea dei Servizi di Sicurezza

⁷ Union Network International

cente livello di professionalità nel settore ed assicurare che norme e regolamenti, in particolare in materia di armi da fuoco, perquisizione e fermo, siano compresi e rispettati.

Le difficoltà nascono anche in questo caso nel tentativo di predeterminare in maniera univoca il tipo di formazione necessaria per le guardie private, con particolare riguardo ai contenuti, alla durata, alla previsione della formazione continua ed all'identificazione dei soggetti formatori.

Il panorama europeo offre diversi spunti per avviare uno studio sulla best-practice; una linea oramai diffusa è quella che ritiene gli istituti di vigilanza non in grado di soddisfare direttamente il fabbisogno formativo degli operatori – è rilevante l'esempio della Serbia, dove la formazione obbligatoria in questo modo è stata ridotta ad una sola ora per operatore – e prevede che questi si debbano avvalere di istituti di formazione indipendenti per garantire un certo controllo sui livelli di qualità e durata.

Ulteriori perplessità emergono nel tentativo di identificare il soggetto regolatore di detti istituti: alcuni ritengono che la formazione debba essere regolata direttamente o indirettamente dal Ministero dell'Interno – è il caso rispettivamente della Spagna e dell'Inghilterra – o che gli istituti formativi vi siano accreditati, mentre in altri la formazione ha assunto carattere autonomo e volontario.

Come premesso, le differenze sul minimo di ore di formazione obbligatoria si manifestano in maniera sensibile anche tra paesi limitrofi quali la Spagna – 180 ore – e la Francia – solo 32 ore previste –, e si riflettono più o meno parallelamente in materia di formazione continua, ma non garantiscono un valido sistema di valutazione senza un minimo controllo di qualità.

Infatti, fatta eccezione per l'esempio già riportato della Serbia, le normative dei paesi balcanici membri dell'Unione Europea si distinguono per l'obbligo di un elevato monte ore formativo, laddove però questo viene erogato direttamente dagli istituti di vigilanza privata.

Anticipando i contenuti del successivo paragrafo, si riporta di seguito una sintesi del punto VI della raccomandazione del Consiglio Europeo in materia di formazione del personale di sicurezza privata:

Necessaria standardizzazione della formazione dei tirocinanti, obbligo di certificazione e formazione continua. Identificazione dei requisiti necessari in termini di selezione, formazione e supervisione del personale di sicurezza.

La formazione di base deve comprendere i seguenti argomenti: il ruolo delle guardie private fra poteri e limiti legali, comunicazione e stesura rapporti, relazioni pubbliche e servizi al cliente, etica e condotta. Altri argomenti che do-

vrebbero essere inclusi sono: gestione di emergenze e disastri, controllo degli accessi, gestione di materiali pericolosi ed altri compiti specifici del settore.

Le informazioni riguardanti il tipo di formazione ricevuta dovrebbero essere inserite nelle schede personali degli addetti alla sicurezza privata. La certificazione in grado di testimoniare la partecipazione del dipendente ad adeguati corsi di formazione potrebbe oltretutto limitare la responsabilità dell'impresa in caso di ripetuti incidenti.

Il Consiglio conclude sull'argomento suggerendo la possibilità di instaurare un codice deontologico intersocietario ed un codice etico per impiegati e dirigenti, innalzando gli standard di condotta professionale e stabilendo dei meccanismi di individuazione-denuncia-sanzione contro le imprese al di sotto di questi.

2.4 La posizione del Consiglio Europeo

Sulla scorta delle informazioni ottenute tramite un completo rapporto sullo stato della sicurezza privata in Europa, e per agevolare il raggiungimento di un quadro normativo armonico, la posizione del Consiglio Europeo è stata formalizzata in una raccomandazione che investe tutti gli aspetti della sicurezza privata fin qui trattati; il testo è articolato in 14 argomenti, di cui vado a riportare i punti di nostro interesse:

Requisiti per i dipendenti

Minimo di età, assenza di precedenti penali, estraneità alle forze dell'ordine ed uniforme chiaramente identificabile sono ritenuti requisiti di base validi ad ogni livello.

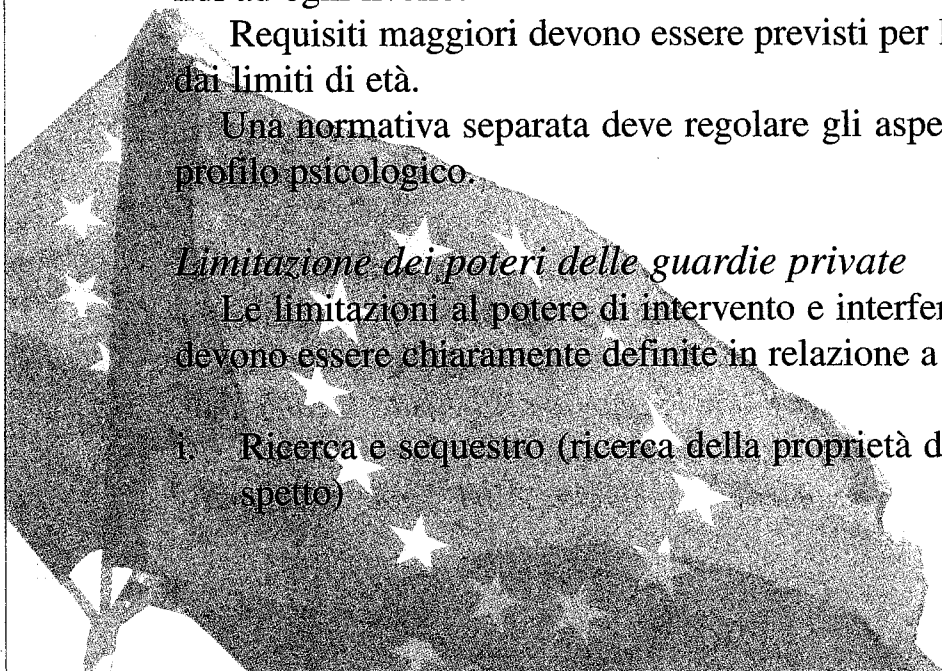
Requisiti maggiori devono essere previsti per le guardie armate, a partire dai limiti di età.

Una normativa separata deve regolare gli aspetti di assistenza sanitaria e profilo psicologico.

Limitazione dei poteri delle guardie private

Le limitazioni al potere di intervento e interferenza con la pubblica sfera devono essere chiaramente definite in relazione a tre problematiche chiave:

- i. Ricerca e sequestro (ricerca della proprietà del soggetto, ricerca del sospetto)



- ii. Utilizzo della forza in attesa dell'arrivo delle forze dell'ordine
- iii. Armi da fuoco utilizzabili

Rapporti con la pubblica sicurezza

È indispensabile raggiungere il consenso su quali attività delle forze di polizia possono essere appaltate agli istituti di sicurezza privata.

Vi è generalmente una preferenza per le forze dell'ordine nella lotta al crimine, questione che però occupa statisticamente solo il 20% del tempo di servizio.

Viceversa l'utilizzo della forza pubblica appare spesso troppo costoso per compiti specifici quali il trasporto prigionieri, sicurezza nei tribunali, controllo del traffico etc.

Questo ruolo di supporto, chiaramente definito e regolato, può essere svolto, come già accade in alcuni Paesi, dalla sicurezza privata.

Sicurezza anti-terrorismo / anti-catastrofe

Il controllo delle infrastrutture critiche è ormai una preoccupazione crescente. Mentre le maggiori attenzioni sono incentrate sulla cooperazione fra agenzie di Stato, il settore della sicurezza privata contribuisce in maniera importante e giorno per giorno alla protezione di impianti pubblici e privati.

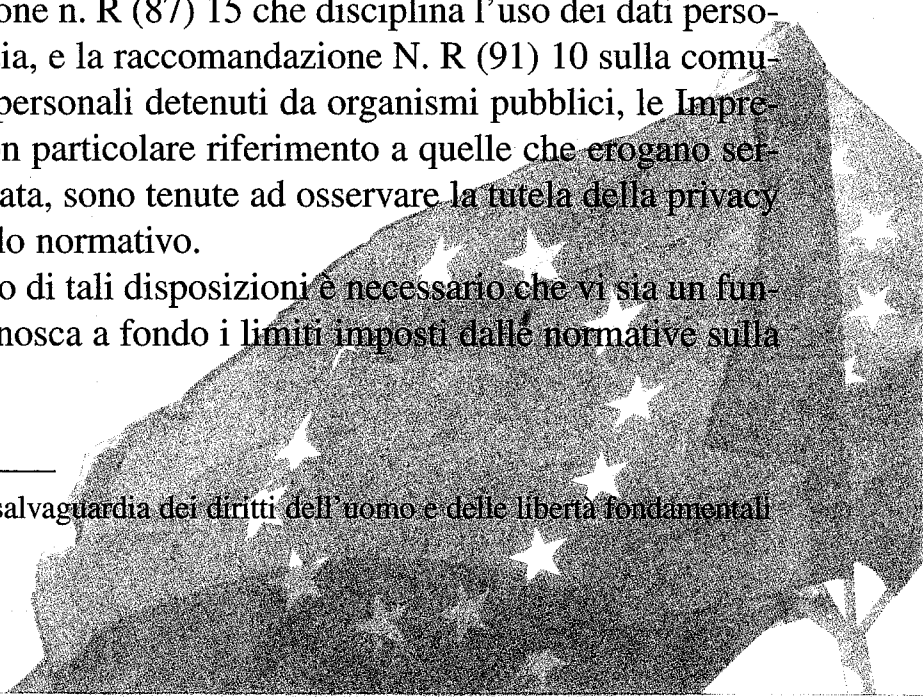
Maggiore attenzione dovrebbe essere dedicata alla condivisione di informazioni, aumento della capacità di risposta alle emergenze e sviluppo del network.

Privacy

In linea con l'art.8 della CEDU⁸, la 'Convenzione per la tutela delle persone con riguardo al trattamento automatizzato dei dati personali', e tenendo conto della raccomandazione n. R (87) 15 che disciplina l'uso dei dati personali nel settore della polizia, e la raccomandazione N. R (91) 10 sulla comunicazione a terzi dei dati personali detenuti da organismi pubblici, le Imprese di sicurezza privata, con particolare riferimento a quelle che erogano servizi di investigazione privata, sono tenute ad osservare la tutela della privacy così come previsto a livello normativo.

Per assicurare il rispetto di tali disposizioni è necessario che vi sia un funzionario designato che conosca a fondo i limiti imposti dalle normative sulla privacy.

⁸ Convenzione Europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali

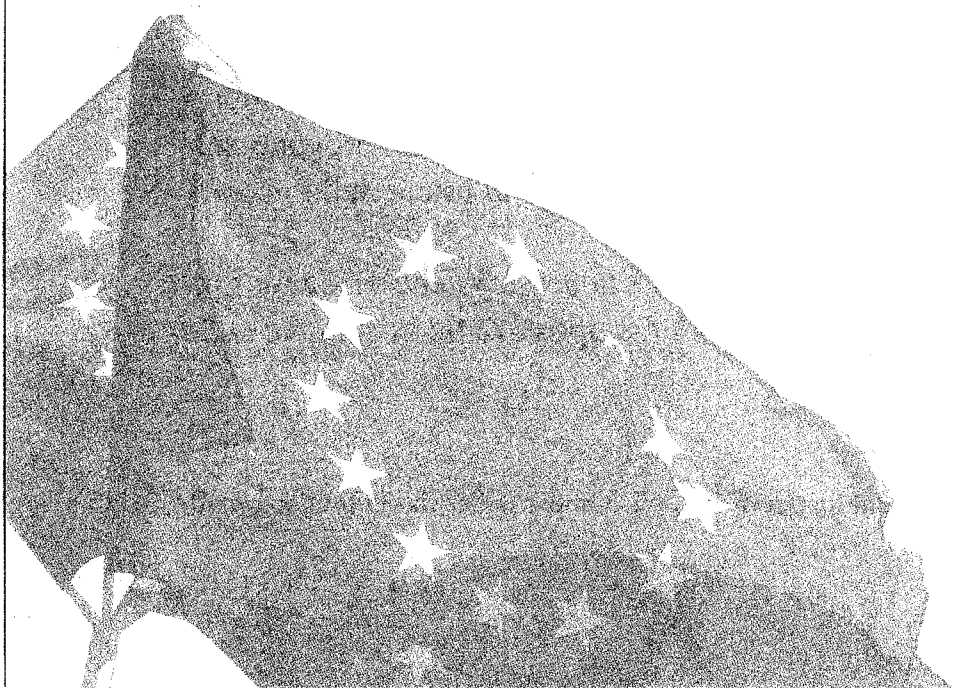


Struttura normativa

Nel complesso, il settore dovrebbe essere regolato da una legge sulla sicurezza privata, che individui norme chiare ed un quadro giuridico vincolante.

Trasparenza e responsabilità nel settore devono essere assicurate da un'Autorità statale per la sicurezza privata.

Rilascio delle licenze, monitoraggio, analisi delle relazioni annuali, mantenimento di un registro per le denunce e l'interazione con le istituzioni devono essere fra le funzioni fondamentali di tale Autorità, che deve anche interagire con le commissioni parlamentari, le forze dell'ordine e tenere riunioni informative pubbliche.



3. EUROPA - DIALOGO SOCIALE - VIGILANZA PRIVATA

Abbiamo dato uno sguardo alla storia ed alla evoluzione dei rapporti istituzionali in ambito europeo fra le parti sociali (Dialogo Sociale), così pure abbiamo analizzato, nei singoli paesi, gli aspetti giuridici ed organizzativi nel settore della Sicurezza Privata.

Per avere un quadro completo di questo settore in Europa cercheremo di analizzare quali siano gli aspetti da modificare in ciascuna realtà nazionale per rendere concreto ed uniforme questo settore, sia per quanto attiene ai rapporti di tipo sindacale – contrattuale (fra le parti sociali) od economico di mercato (in riferimento all'utenza).

È proprio questo ampliamento di prospettiva che ci fa vedere come le problematiche siano molto più complicate di quello che appare.

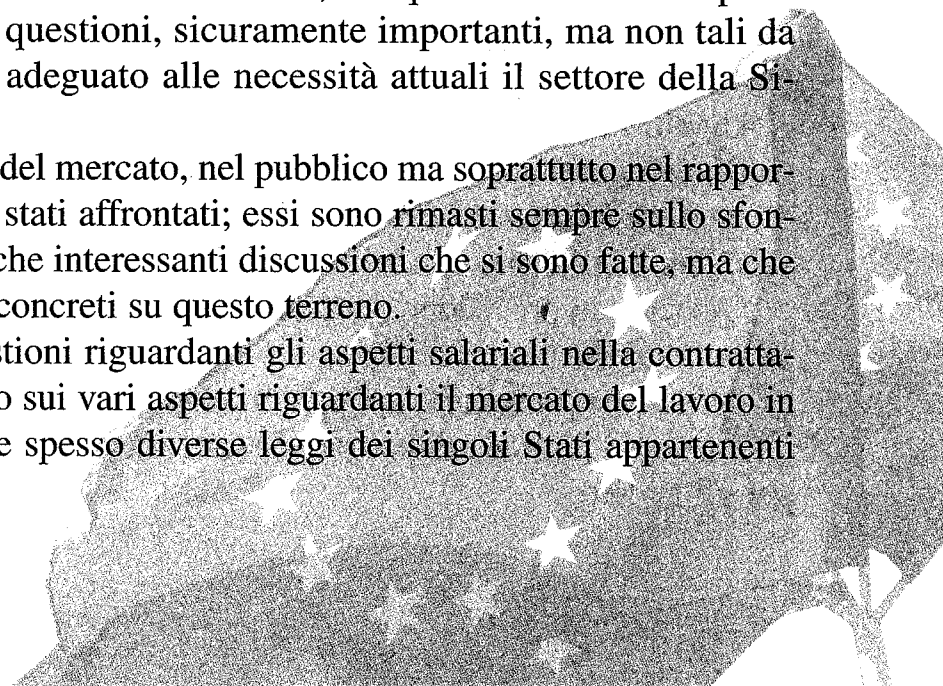
Le eventuali soluzioni che potremmo trovare per una proposta complessiva e comune a livello europeo, spesse volte, sono poco rispondenti alle necessità di ciascun paese e difformi dalla realtà in atto.

Molte e varie sono le problematiche e le differenze che questo settore presenta nei vari paesi; basti osservare con attenzione le schede che, in una diversa parte di questa ricerca, sono state prodotte.

Così pure, analizzando le risultanze del Dialogo Sociale istituzionale, pur riconoscendo che molto lavoro è stato fatto, anche raffrontandolo con altri settori del Dialogo Sociale, il prodotto e le risultanze di quindici anni di lavoro è quantitativamente consistente, ma qualitativamente di poco spessore ed è limitato a questioni, sicuramente importanti, ma non tali da ridefinire e rendere più adeguato alle necessità attuali il settore della Sicurezza Privata.

Gli aspetti economici del mercato, nel pubblico ma soprattutto nel rapporto privato, non sono mai stati affrontati; essi sono rimasti sempre sullo sfondo delle numerose ed anche interessanti discussioni che si sono fatte, ma che non hanno dato risultati concreti su questo terreno.

Così dicasi delle questioni riguardanti gli aspetti salariali nella contrattazione fra le parti sociali o sui vari aspetti riguardanti il mercato del lavoro in rapporto alle specifiche e spesso diverse leggi dei singoli Stati appartenenti all'Unione Europea.



Questa situazione può essere addebitata ad una volontà molto scarsa delle parti presenti in sede di Dialogo Sociale; tuttavia solo in parte, anzi in piccola parte, perché esistono problemi che non possono essere affrontati in termini generali e complessivi per tutte le nazioni dell'Unione Europea, se prima non si armonizzano per questo settore:

- i. le leggi che ne danno origine
- ii. i referenti
- iii. le tipologie di attuazione
- iv. il rapporto con le forze dell'ordine statali
- v. le discipline d'intervento
- vi. e non ultimo per importanza:
- vii. il rapporto dei singoli operatori con gli strumenti di difesa singola, di gruppo o del bene da tutelare

Questa scarsa attenzione da parte dell'Unione Europea o, se vogliamo essere più precisi, questa difficoltà di trovare linee comuni d'intesa fra i diversi paesi, nasce proprio dall'idea base che guida i singoli stati sul concetto di Sicurezza Privata.

Rappresentativa, per citare un esempio che fa capire le difficoltà del settore nel rapporto dell'Europa con l'Italia, è la sentenza della Corte di Giustizia del 13 dicembre 2007 che condanna l'Italia per alcune normative, non secondarie, non rispondenti alle varie direttive ed istanze generali europee, ma, soprattutto, perché derivanti da vecchie leggi (Testo Unico di Pubblica Sicurezza approvato con Regio Decreto del 18/06/1931 dall'art. 133 all'art. 141 compreso; Regolamento al Testo Unico di P.S. approvato con R.D. del 6/05/1940 dall'art. 249 all'art. 260 compreso; R.D.L. del 26/09/1935 dall'art. 1 all'art. 6 compreso; R.D.L. del 12/11/1936 dall'art. 1 all'art. 6 compreso) che facevano discendere, in Italia, il settore dall'Ordine Pubblico e non, come ha stabilito la Corte Europea, prevalentemente dal settore commerciale.

Un altro esempio riguarda gli strumenti di difesa da usare nel settore.

Diversi paesi europei non prevedono tipi di arma per i lavoratori del settore, anzi sono fortemente contrari e le vietano espressamente (paesi scandinavi, Olanda, Slovenia ed altri).

Questi Stati prevedono, tuttavia, una formazione obbligatoria e sostanziosa per i soggetti interessati.

Altri paesi prevedono obbligatoriamente l'arma per alcune tipologie d'intervento (sia pure per difesa personale), ma non una formazione obbligatoria per gli addetti.

Dove è prevista la formazione obbligatoria, è molto diversificata nei tempi e nelle materie di studio e nel metodo di attuazione.

In Italia non è obbligatoria, anche se molte aziende la fanno, ma in maniera molto diversificata nei tempi, nei contenuti e nel soggetto attuatore.

Questo è il tipo di situazione esistente e questi alcuni esempi problematici che abbiamo di fronte.

È facile, quindi, capire il motivo per cui in sede europea di Dialogo Sociale si siano affrontate solo alcune questioni e non l'insieme delle problematiche del settore.

Se trasportiamo poi questa situazione sul terreno sindacale – contrattuale, la situazione non migliora, anzi peggiora, perché alle differenze di base del settore, si aggiungono nei vari paesi quelle relative:

- i. ai diversi mercati del Lavoro operanti
- ii. alle diverse tipologie di orari di lavoro presenti
- iii. alle diverse regole sindacali nei vari Contratti di lavoro Nazionali, Regionali, Territoriali o Aziendali
- iv. ai diversi regimi salariali ed economici

Questa situazione, molto complessa, tanto che sembra non avere vie d'uscita, se non in un tempo molto lungo, può avere delle parziali soluzioni sia sul terreno dell'attività aziendale che sul terreno degli aspetti più propriamente contrattuali.

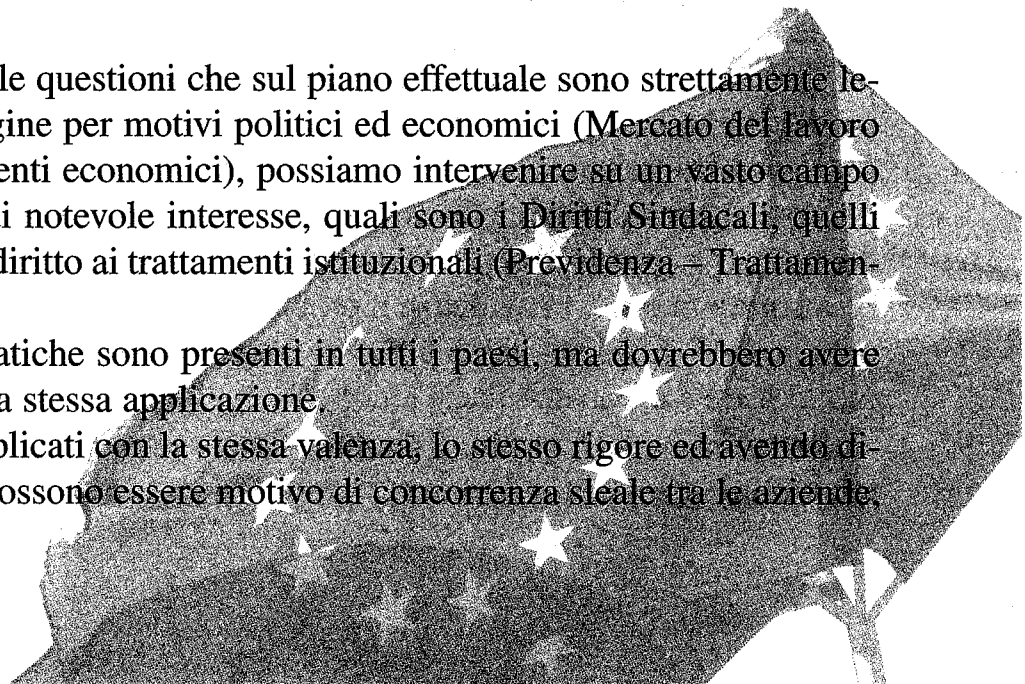
I contratti Nazionali Collettivi di lavoro dei singoli paesi europei o contratti simili aventi la stessa funzione (Aziendali - Territoriali - Regionali) sono divisi in macro settori che sono in tutti i testi e che vanno:

- i. dalle Relazioni Sindacali ai Diritti
- ii. dal Mercato del Lavoro all'Orario
- iii. dal Trattamento Economico ai trattamenti istituzionali

Se si escludono le questioni che sul piano effettuale sono strettamente legate al paese d'origine per motivi politici ed economici (Mercato del lavoro - Orario - Trattamenti economici), possiamo intervenire su un vasto campo molto importante di notevole interesse, quali sono i Diritti Sindacali, quelli della Persona ed il diritto ai trattamenti istituzionali (Previdenza - Trattamento di malattia).

Queste problematiche sono presenti in tutti i paesi, ma dovrebbero avere la stessa portata e la stessa applicazione.

Non essendo applicati con la stessa valenza, lo stesso rigore ed avendo diversa consistenza possono essere motivo di concorrenza sleale tra le aziende.



nel momento in cui viene aperta (giustamente) la possibilità di partecipazione alle gare di appalto nei singoli paesi anche ad aziende che sono di nazionalità diversa.

La Commissione Europea sta attualmente mettendo a punto un progetto di regolamentazione del trasporto transfrontaliero dell'Euro via strada tra Stati membri dell'area Euro, in applicazione degli articoli del Trattato costituente la Comunità Europea e, in particolare, l'articolo 95, che è relativo al funzionamento del mercato interno.

La BCE, la comunità bancaria (EPC, EBF), l'industria del commercio al dettaglio (Eurocommerce) sono tutti a favore di tale regolamentazione, che probabilmente favorirà la concorrenza e l'abbassamento dei prezzi.

CoESS e Uni Europa, nonostante siano consapevoli che il principio di una moneta unica implica la libertà di poter muovere contante tra gli Stati membri, si oppongono a questa imminente regolamentazione nei modi in cui è attualmente progettata.

Il trasporto valori transfrontaliero, con le attuali normative, può già essere attuato sia pure con le relative autorizzazioni.

Questo nuovo progetto di regolamentazione è visto come una minaccia dalla nostra industria della sicurezza e del trasporto valori, dato che crea dei doppi standard (uno per l'operatore di trasporto valori nazionale e uno diverso per l'operatore transfrontaliero che non dovrà ottemperare alle leggi e regolamentazioni del Paese visitato).

Questa impostazione è ritenuta ingiusta e insicura, perché mette a repentaglio gli attuali investimenti, fatti per fare fronte alle legislazioni nazionali che invece non sarebbero applicabili dai concorrenti transfrontalieri.

Ne deriverebbe, soprattutto, uno sbilanciamento del rischio a danno del trasportatore più debole, cioè dell'operatore di trasporto valori meno protetto, mettendo a rischio la sicurezza pubblica e quella degli operatori del settore.

Verrebbero inoltre legalizzate pratiche di "dumping", ovvero di concorrenza sleale che porterebbero alla rottura di una già difficile tranquillità sociale fra le diverse organizzazioni (sindacali e datoriali) operanti nel settore.

I rischi sono diversi nelle diverse realtà e le leggi nazionali sono create su misura per rispondere a questi rischi specifici.

A tenuto, inoltre, in evidenza il problema della sicurezza del trasporto e del personale di custodia, che già dianzi è stato evidenziato; esiste una diversità molto forte fra i diversi paesi europei.

Il problema dell'appalto è un altro tema su cui si dovrebbe e potrebbe intervenire.

In parte lo si è iniziato a fare.

In sede europea, oggi, per quanto riguarda gli appalti dobbiamo partire da due direttive:

- i. la 2004/18/CE del 31 marzo 2004 relativa al coordinamento delle procedure di aggiudicazione degli appalti pubblici di lavori, di forniture e di servizi
- ii. la direttiva 2006/123/CE del 12 dicembre 2006 relativa ai servizi nel mercato interno (ex direttiva Bolkestein profondamente emendata rispetto alla proposta originaria).

Occorre premettere che le clausole contenute nella prima direttiva sono sottoposte al gradimento dei singoli Stati che possono decidere di recepirle o meno, senza incorrere, in caso di decisione negativa, in procedure d'infrazione da parte della Comunità Europea.

È indubbia la positività della scelta della Commissione Europea di unificare le modalità di aggiudicazione degli appalti pubblici che, fino al 2004, erano regolati da tre distinte direttive.

Così pure è da condividere il principio di non discriminazione degli operatori economici in base alla loro nazionalità.

Le norme contenute nella direttiva, in particolare quelle riferite al subappalto, alle condizioni di esecuzione degli appalti ed agli obblighi relativi alla fiscalità, alla tutela dell'ambiente, alle disposizioni in materia di salute e sicurezza, fissano indirizzi ed obblighi a carico delle amministrazioni aggiudicatrici riguardo la puntuale applicazione delle disposizioni legislative e contrattuali in vigore nello Stato membro, nella Regione o nella località in cui devono essere fornite le prestazioni di lavoro, di forniture, di servizi.

Pur non operando alcuna opzione sul criterio da seguire per l'aggiudicazione di una gara di appalto – offerta al massimo ribasso oppure economicamente più vantaggiosa - la direttiva, tra le precisazioni che vanno richieste dall'Amministrazione aggiudicatrice alle imprese vincitrici di una gara di appalto a seguito di un'offerta considerata anormalmente bassa, fa riferimento, tra l'altro, "al rispetto delle disposizioni relative alle protezioni ed alle condizioni di lavoro vigenti nel luogo in cui deve essere effettuata la prestazione" (art. 55 ex direttiva 2004/18/CE del 31 marzo 2004).

Sono indirizzi importanti quelli contenuti nella direttiva, che dovrebbero indurre i Parlamenti nazionali, qualora non l'avessero fatto, a recepire la direttiva medesima al fine di colmare le lacune legislative riguardanti il sistema degli appalti, relativamente alla salvaguardia ed al rispetto delle disposizioni vigenti in materia di lavoro, salute, sicurezza ambiente, ecc.

Nel Febbraio del 2004 il Commissario Europeo per il Mercato Interno Frits Bolkestein nell'ambito della Commissione di cui era presidente l'Italiano Romano Prodi, propose una Direttiva Europea che, sulla base degli articoli 47.2 e 55 del Trattato della Comunità Europea, emanava direttive che superavano leggi nazionali esistenti senza i tempi di armonizzazione necessari per tutti i settori dei Servizi alle Aziende compreso quello della sicurezza privata.

Non venne nemmeno tenuto conto delle ricadute sia di concorrenza sleale fra le aziende dei diversi paesi che dei problemi occupazionali e sindacali - contrattuali nei singoli stati.

Il processo di approvazione della direttiva è stato a suo tempo interrotto a seguito delle forti polemiche che sono nate intorno ad essa.

L'accesa discussione sulla direttiva ha avuto anche riflessi in altri campi: è stata individuata come una delle cause della disaffezione dei cittadini europei verso le istituzioni, ed è stata considerata una delle ragioni del fallimento del referendum francese, nonché di quello olandese, sulla Costituzione Europea.

Un impegno molto forte per le modifiche è stato posto dall'insieme del Dialogo Sociale del settore della Sicurezza Privata con interventi unitari sulla commissione e con la partecipazione, da parte dei lavoratori del settore, ad una grande manifestazione svoltasi a Bruxelles con la presenza di tutti i sindacati europei interessati.

La direttiva è stata definitivamente approvata da Parlamento e Consiglio, profondamente emendata rispetto alla proposta originaria, il 12 dicembre 2006, divenendo formalmente la direttiva 2006/123/CE del 12 dicembre 2006.

La direttiva è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea (L 376) il 27 dicembre 2006.

Dopo questa grande battaglia fatta in sede europea e l'approvazione della direttiva (ex Bolkestein) modificata sia per quanto attiene ai settori interessati che per quanto riguarda l'obbligo di controllo sulle attività di prestazione di servizi si è determinata questa nuova situazione: ora è lo Stato di destinazione a garantire il rispetto del proprio diritto nazionale, mentre nel precedente testo il controllo era riservato allo Stato di origine.

Il settore dei servizi, di cui la sicurezza privata fa parte, ha subito una lenta ma inarrestabile evoluzione nell'ultimo decennio, anche per effetto di scelte della Pubblica Amministrazione di procedere alla riorganizzazione di alcune attività e funzioni attraverso i processi di esternalizzazione dei servizi.

Questa pratica di razionalizzazione produttiva, già presente per la vigilanza privata, si è ampliata con l'appalto dei servizi di pulizia ed è proseguita, in

seguito, affidando ad imprese terze altre attività legate all'organizzazione interna, quali l'acquisto di beni e servizi, la gestione e la manutenzione degli immobili e degli impianti, la gestione delle buste paga dei dipendenti, dei servizi mensili, delle comunicazioni, ecc.

Le motivazioni che hanno indotto a ciò le Amministrazioni Pubbliche e le grandi imprese private sono da ricercare prevalentemente sui risparmi in termini di costi, ed in misura minima sulla liberazione delle risorse umane e finanziarie dalle attività secondarie, da riconvertire nelle attività di rilevanza strategica (il "core business").

Ciò ha contribuito ad alimentare un mercato sempre più ricco della fornitura di servizi consentendo al soggetto pubblico di assumere una funzione di centro regolatore ed al fornitore privato di poter offrire una pluralità di servizi integrativi e sostitutivi della normale attività, assumendo la piena responsabilità dei risultati.

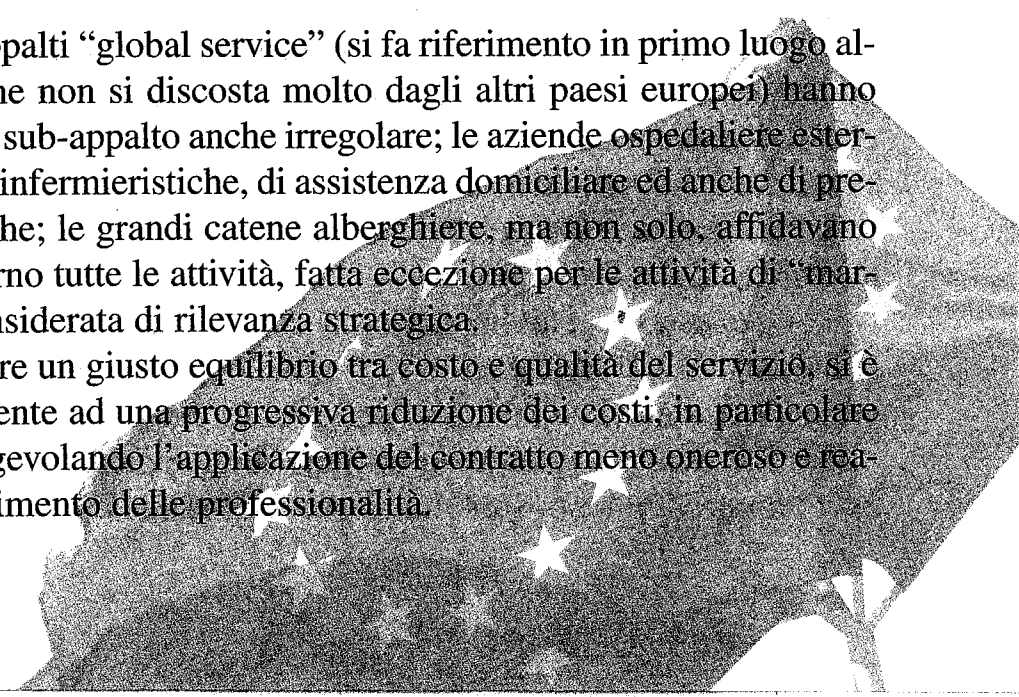
I vantaggi per i committenti pubblici vanno ricercati nella riduzione dei costi e nella eliminazione delle procedure di gestione ed organizzazione dei servizi, mentre il fornitore è attratto da una durata più lunga degli appalti, dalla realizzazione di economie di scala, dalla possibilità di eliminare carenze e disconomie di gestione.

Negli ultimi anni il mercato dei servizi e le modalità di appalto hanno assunto le definizioni più disparate importate dai paesi anglosassoni (global-service, multiservice, facility management, ecc).

Sono tendenze queste che si sono sviluppate inizialmente nel Nord America, in Francia, in Gran Bretagna e nei Paesi del Nord Europa e che stanno assumendo proporzioni consistenti anche nel mercato italiano, sia pure con le contraddizioni che hanno caratterizzato le prime esperienze pubbliche.

Infatti, i primi appalti "global service" (si fa riferimento in primo luogo alla realtà italiana, che non si discosta molto dagli altri paesi europei) hanno alimentato forme di sub-appalto anche irregolare; le aziende ospedaliere esternalizzavano attività infermieristiche, di assistenza domiciliare ed anche di prestazioni specialistiche; le grandi catene alberghiere, ma non solo, affidavano ed affidano all'esterno tutte le attività, fatta eccezione per le attività di "marketing", l'unica considerata di rilevanza strategica.

Invece di ricercare un giusto equilibrio tra costo e qualità del servizio, si è puntato essenzialmente ad una progressiva riduzione dei costi, in particolare quello del lavoro, agevolando l'applicazione del contratto meno oneroso e realizzando un appiattimento delle professionalità.



La Pubblica Amministrazione, dopo le prime esperienze, ha progressivamente ridotto le risorse destinati ai servizi pubblici, generalizzando il ricorso agli appalti al massimo ribasso, con conseguenze negative sull'occupazione e sulla salute e sicurezza dei lavoratori.

In particolare, nella Sicurezza Privata ci sono state ricadute negative sulla qualità dei servizi offerti, mentre sulla ristorazione nelle scuole e negli ospedali, sulla pulizia sui treni, si è manifestata anche una diffusa presenza di imprese colluse con la criminalità organizzata.

È in questa ottica che vanno letti e ripresi i protocolli d'intesa sottoscritti in sede di dialogo sociale europeo nella realizzazione:

- i. della guida all'offerta economicamente più vantaggiosa nella ristorazione collettiva
- ii. nei servizi di pulizia in appalto
- iii. il manuale (in appendice riportato nella sua stesura definitiva), convenuto tra le parti sociali europee del settore dei servizi di vigilanza privata sin dal 1999

Nella produzione del manuale la semplice indicazione del criterio sopra indicato non è però sufficiente ad arginare il ricorso al massimo ribasso, se non è accompagnato da una assunzione di responsabilità del committente pubblico e di chi è preposto alla predisposizione dei capitolati di appalto.

Essi devono contenere:

- i. una dettagliata descrizione della prestazione oggetto del contratto
- ii. gli standard di erogazione dei servizi
- iii. la frequenza delle prestazioni
- iv. gli strumenti eventualmente utilizzati

Il criterio dell'offerta più vantaggiosa trova piena applicazione combinando insieme di questi elementi con il numero degli addetti e con gli obblighi che derivano dalle norme sulla tutela dei lavoratori e dell'occupazione, sulla sicurezza e sul costo del lavoro.

In una parola si otterrebbe la qualità del servizio, fondamentale per un settore quale la Sicurezza privata.

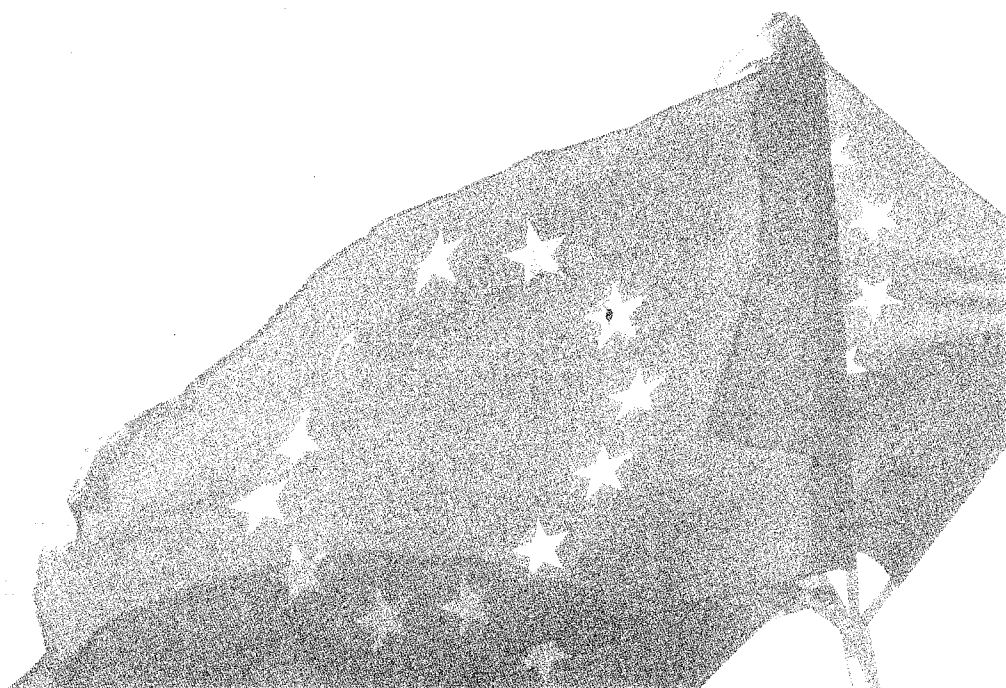
Sono questi i segnali importanti che vanno nella direzione giusta, anche se si riferiscono ad una dimensione minima rispetto alla notevole entità delle risorse destinate dai committenti agli appalti di servizi.

Le due suddette direttive specifiche sugli appalti, hanno necessità di ulteriori approfondimenti, soprattutto sul terreno dei capitolati di appalto, delle

tipologie dei costi, dell'impatto economico e sociale che il sistema degli appalti ha nel tessuto sociale dei lavoratori europei e delle aziende interessate.

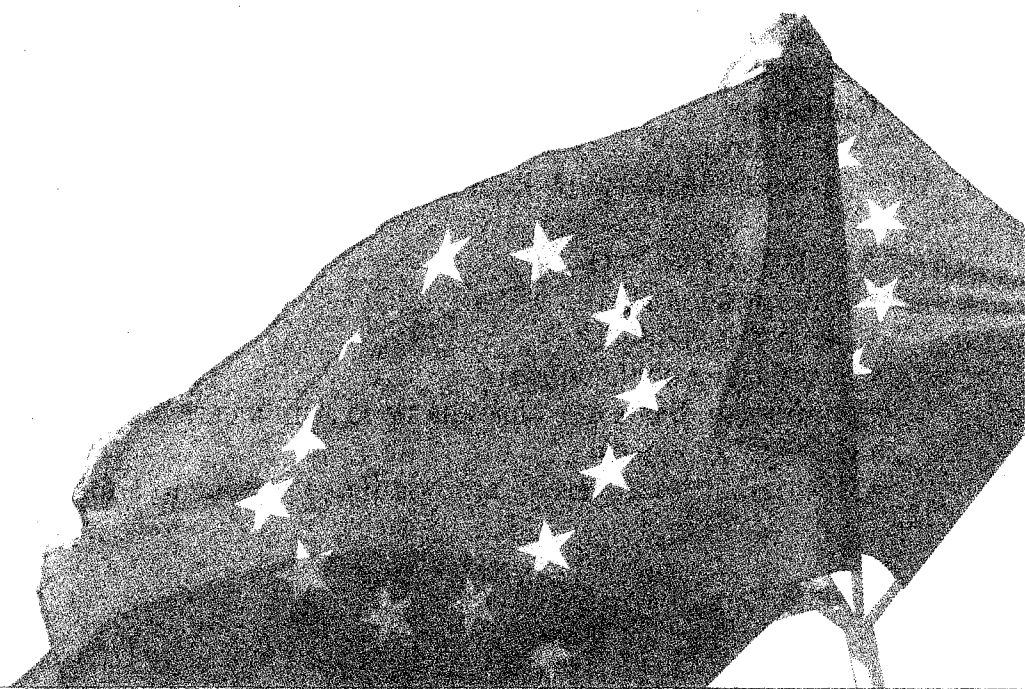
Queste sono le sfide del domani, le nuove (ma ahimè sempre vecchie) frontiere in cui le Parti Sociali nel Dialogo Sociale si dovranno confrontare.

Sarà necessario trovare nuovi accordi utili al settore della Sicurezza Privata, se non vogliamo che il Dialogo Sociale divenga una sovrastruttura che nel tempo, anche breve, sparirà.

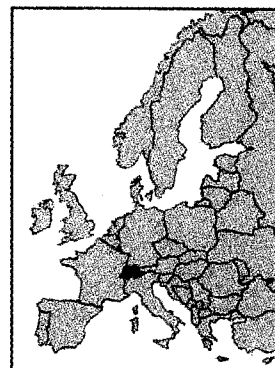




4. SCHEDE DI SINTESI



AUSTRIA



LEGGI E REGOLAMENTI

Legge generale commerciale

AUTORITÀ RESPONSABILE

Camera di commercio

REQUISITI

Licenza rilasciata dal governatore provinciale
(Landeshauptmann)

CONTRATTO COLLETTIVO

Contratto collettivo nazionale di settore

AREE DI PERTINENZA

In riferimento alla legge commerciale per il settore della sicurezza (§129):

- Protezione di beni
- Body guarding
- Trasporto valori

REQUISITI DI INGRESSO

- Qualifica professionale del presidente e della dirigenza

RESTRIZIONI

- Nessun precedente penale
- Test di idoneità ed affidabilità

REQUISITI SPECIFICI

Qualifica professionale obbligatoria

Età minima

- 18 anni

Uniforme

- Facoltativa
- Distinguibile dai pubblici ufficiali

ARMI DA FUOCO

- Utilizzo facoltativo
- Licenza individuale
- Formazione obbligatoria
- Obbligo di deposito e custodia delle armi a carico dell'azienda
- Obbligo di registro
- Restrizioni per genere di armi da fuoco: vietate le armi militari



COMPETENZE

Limiti a perquisizione e fermo

FORMAZIONE

- Formazione organizzata a livello datoriale
- Durata e contenuti stabiliti a livello di impresa
- Formazione continua facoltativa

CONTROLLI E SANZIONI

Autorità competenti

- Camera di commercio
- Polizia

Sanzioni amministrative

- Ritiro della licenza

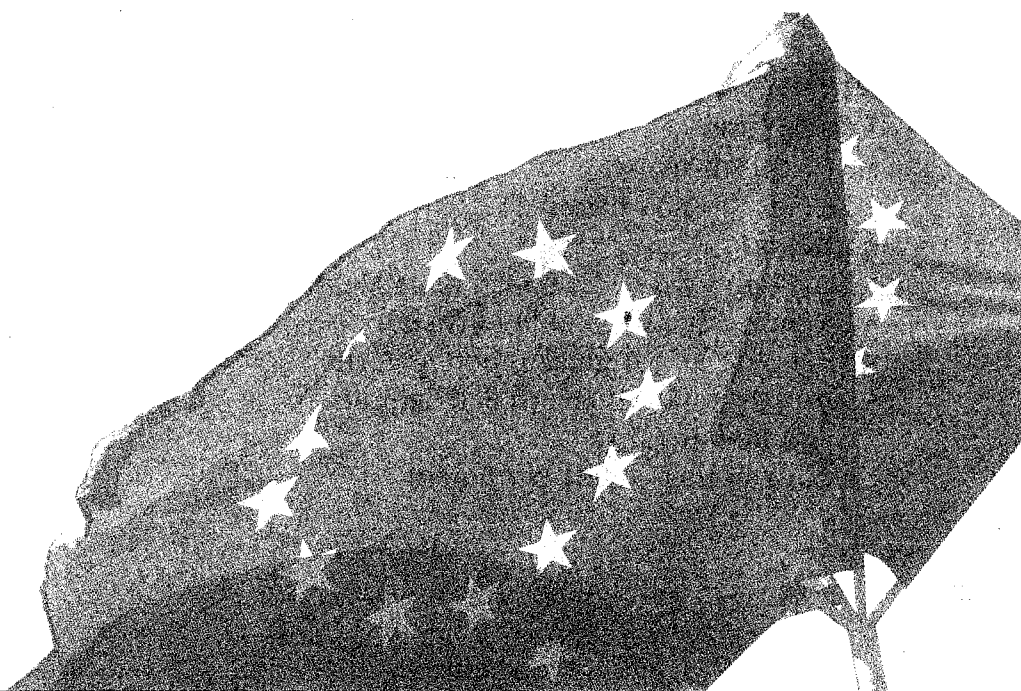
Sanzioni penali

- Ritiro della licenza commerciale

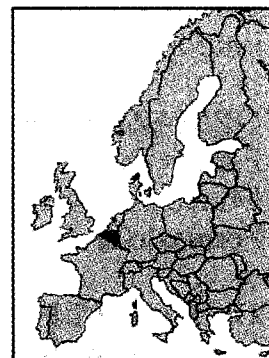
ORARIO DI LAVORO

Media oraria settimanale

- Tempo pieno: 48h
- Part time: 36h



BELGIO



LEGGI E REGOLAMENTI

Legge sulla sicurezza privata del 10 Aprile 1990
modificata l'1 Marzo 2007

AUTORITÀ RESPONSABILE

Ministero dell'Interno

REQUISITI

Licenza recante le attività svolte con validità di 5 anni rinnovabili

CONTRATTO COLLETTIVO

Contratto collettivo nazionale di settore

AREE DI PERTINENZA

- Protezione dei beni mobili e immobili
- Body guarding
- Trasporto valori
- Gestione di allarmi
- Sicurezza nei luoghi pubblici

REQUISITI DI INGRESSO

- Assicurazione di responsabilità
- Tassa annuale proporzionale alla grandezza dell'istituto
- Cittadinanza UE

RESTRIZIONI

- Nessun precedente penale
- Nessuna esperienza nelle forze pubbliche nei 5 anni precedenti

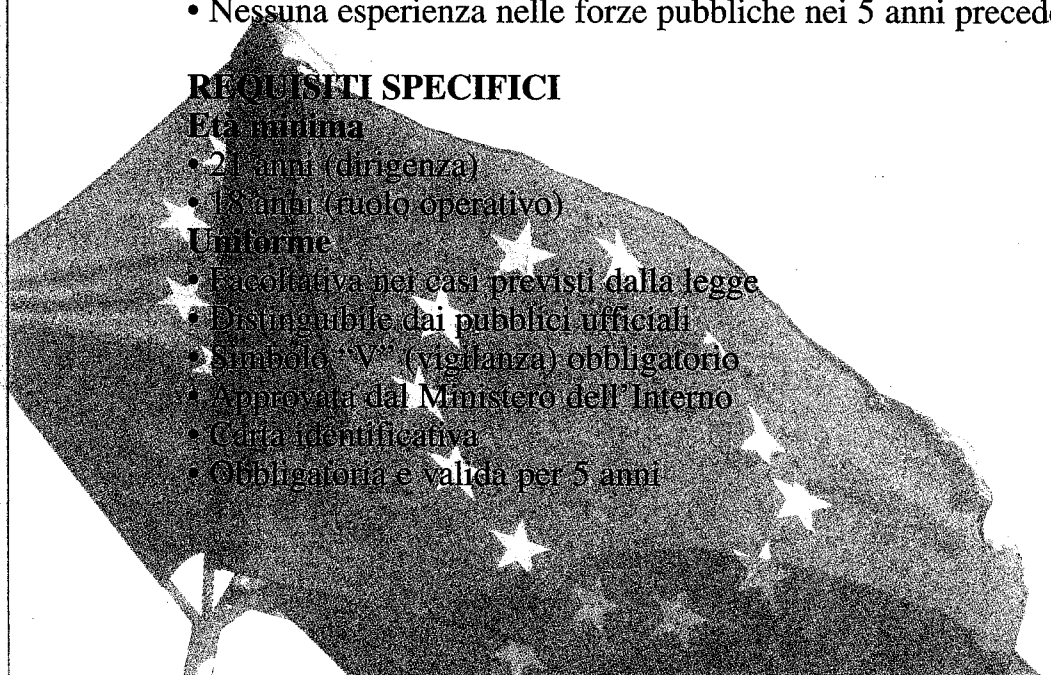
REQUISITI SPECIFICI

Età minima

- 21 anni (dirigenza)
- 18 anni (ruolo operativo)

Uniforme

- Facoltativa nei casi previsti dalla legge
- Distinguibile dai pubblici ufficiali
- Simbolo "V" (vigilanza) obbligatorio
- Approvata dal Ministero dell'Interno
- Carta identificativa
- Obbligatoria e valida per 5 anni



- Rilasciata dal Ministero dell'Interno
- Obbligo di mostrarla se richiesto
- Deve contenere indicazioni sull'abilitazione al porto d'armi e sul tipo di arma equipaggiata

ARMI DA FUOCO

- Licenza speciale concessa all'Istituto per 5 anni rinnovabili dal Ministero dell'Interno
- Licenza individuale valida per 5 anni rinnovabile
- Formazione obbligatoria
- Obbligo di deposito e custodia delle armi a carico dell'azienda
- Registro obbligatorio delle armi
- Numero e tipo di armi definiti per Decreto Reale
- Obbligo di assicurazione
- Almeno due persone responsabili per le armi da fuoco all'interno dello Staff

COMPETENZE

Perquisizione e fermo consentiti solo in attività particolari o per oggetti pericolosi

FORMAZIONE

- Formazione affidata a terzi previa autorizzazione del Ministero dell'interno e supervisionata dal SELOR
- Protezione delle persone: 66h
- Trasporto valori: 78h
- Pattuglia e pronto intervento: 42h
- Utilizzo armi da fuoco: 42h

CONTROLLI E SANZIONI

Autorità competenti

- Camera di commercio
- Polizia

Sanzioni amministrative

- Multa
- Sospensione/Revoca della licenza

Sanzioni penali

- Multa
- Carcere

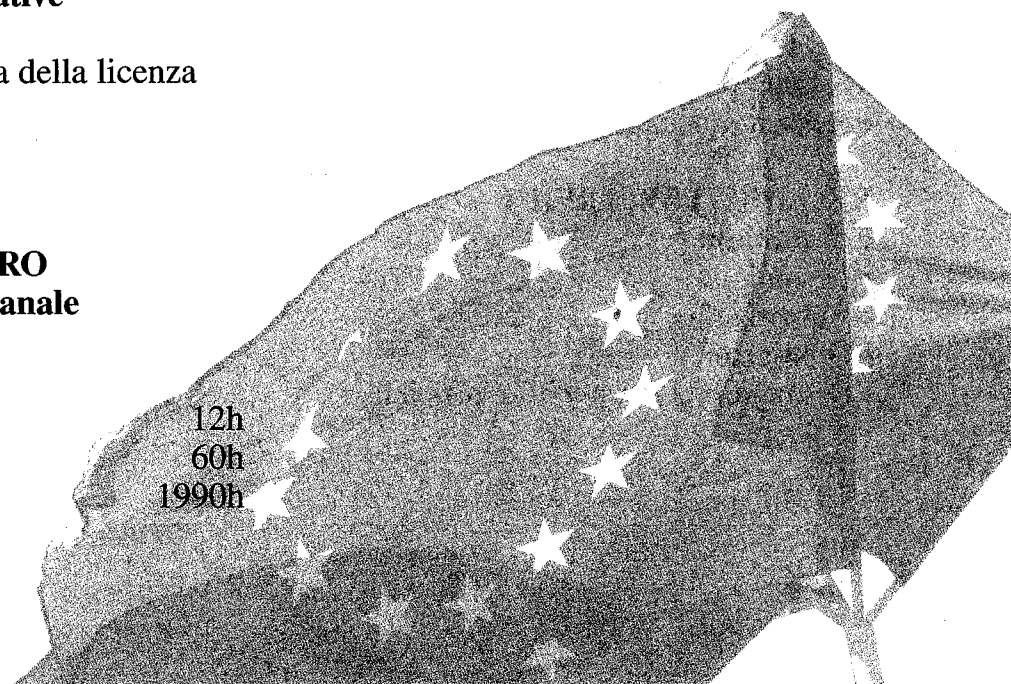
ORARIO DI LAVORO

Media oraria settimanale

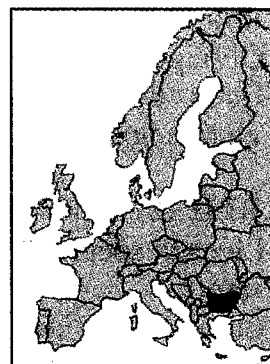
- 37 h

Limite massimo

- giornaliero 12h
- settimanale 60h
- annuale 1990h



BULGARIA



LEGGI E REGOLAMENTI

- Legge sulla sicurezza privata del 2004
- Regolamento del Ministero dell'Interno 121/2004 sul trasporto valori

AUTORITÀ RESPONSABILE

- Ministero dell'Interno
- Polizia di Stato

REQUISITI

- Registrazione nel registro del Commercio
- Licenza (senza scadenza)

CONTRATTO COLLETTIVO

Nessun contratto collettivo nazionale di settore

AREE DI PERTINENZA

- Body guarding
- Protezione delle proprietà delle persone fisiche
- Sicurezza eventi
- Trasporto valori

REQUISITI DI INGRESSO

- Cittadinanza UE
- Domicilio principale in Bulgaria
- Istruzione secondaria per i dirigenti e licenza elementare per le guardie
- Test psico-fisico

RESTRIZIONI

- Nessun precedente penale
- Nessun procedimento penale in atto

REQUISITI SPECIFICI

- Et  minima
- 18 anni
- Uniforme
- Obbligatoria
- Distinguibile dai pubblici ufficiali



Carta identificativa

- Obbligatoria
- Trasporto obbligatorio

ARMI DA FUOCO

- Uso facoltativo di armi da fuoco
- Licenza individuale obbligatoria
- Formazione obbligatoria
- Registrazione presso le stazioni di polizia
- Restrizioni per genere/numero di armi da fuoco

COMPETENZE

Le guardie private possono fermare un individuo nella area del sito sorvegliato quando:

- ha commesso un crimine all'interno dell'area
- mette in pericolo, attraverso le sue azioni, la vita e la salute o danneggia la proprietà delle persone che si trovano all'interno dell'area del sito sorvegliato.
- Ogni persona fermata deve essere messa a disposizione delle forze di polizia

FORMAZIONE

Programma formativo minimo obbligatorio:

- Sviluppato dall'Accademia del Ministero dell'Interno
- Approvato del Direttore del Servizio Nazionale di Polizia
- Formazione minima di 40h
- Formazione specifica aggiuntiva dipendente dal tipo di attività svolta

CONTROLLI E SANZIONI**Autorità competenti**

- Polizia

Sanzioni amministrative

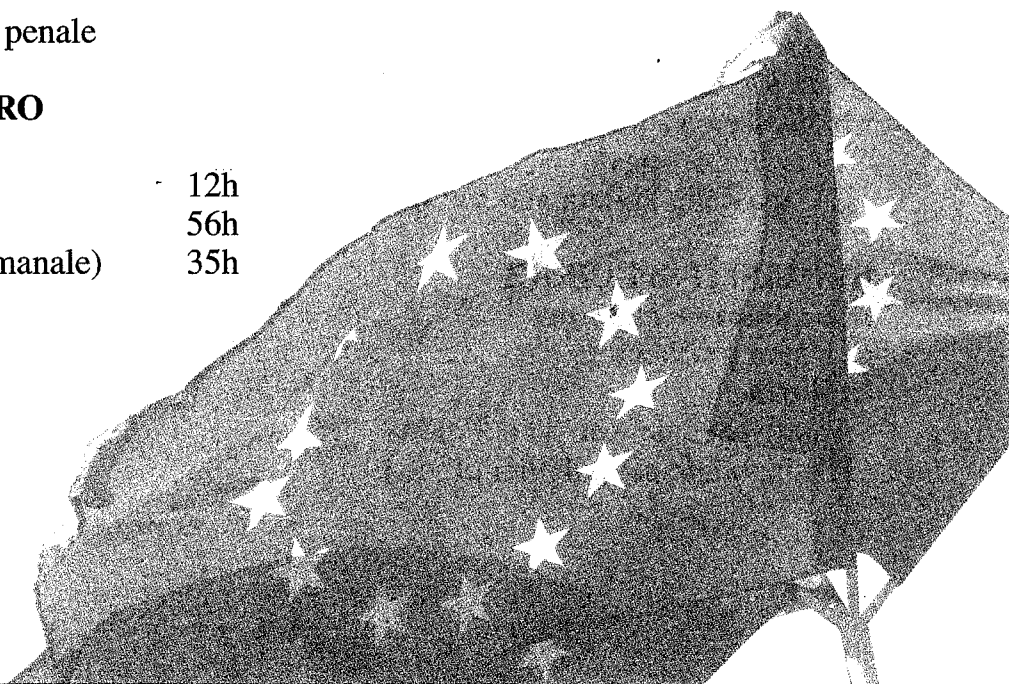
- Regolate dalla legge sulla sicurezza privata

Sanzioni penali

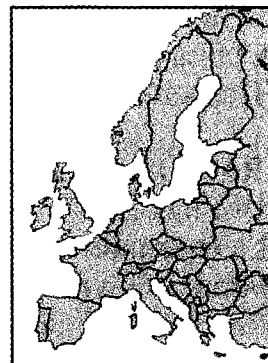
- Regolate dal codice penale

ORARIO DI LAVORO**Limite massimo**

- | | |
|---------------------------------|-----|
| • giornaliero | 12h |
| • settimanale | 56h |
| • notte e festivi (settimanale) | 35h |



CIPRO



LEGGI E REGOLAMENTI

Legge sui Servizi di Sicurezza Privata del 2003

AUTORITÀ RESPONSABILE

Il Capo della Polizia:

- Tiene il registro degli Istituti abilitati ad erogare servizi di sicurezza
- Tiene il registro delle Guardie
- Può respingere le richieste di licenza per motivi di pubblico interesse
- Approva le uniformi e decide il formato delle carte identificative

REQUISITI

Licenza di 5 anni rinnovabili rilasciata dal Capo della Polizia

AREE DI PERTINENZA

- Vigilanza, protezione o custodia di beni mobili e immobili
- Body guarding
- Sicurezza eventi
- Trasporto valori
- Gestione di allarmi
- Vigilanza aeroportuale
- Servizi di investigazione

REQUISITI DI INGRESSO

- Obbligo di licenza
- Test psico-fisico

RESTRIZIONI

- Nessun precedente penale
- Non aver dichiarato bancarotta
- Non essere stato licenziato per motivi disciplinari dalla Polizia, l'Esercito o la Guardia Nazionale
- Il Capo della Polizia può sottoporre il richiedente ad un esame scritto/orale

REQUISITI SPECIFICI

Età minima e massima

- 18 anni e 65 anni

Uniforme

- Approvata dal Capo della Polizia
- Distinguibile dai pubblici ufficiali

Carta identificativa

- Obbligatoria
- Deve contenere:
 - Foto della licenza
 - Nome e Cognome
 - Data di nascita
 - Numero identificativo
 - Nome dell'Istituto
 - Segni identificativi

ARMI DA FUOCO

Divieto di utilizzo di armi da fuoco

COMPETENZE

Perquisizione e fermo consentiti secondo quanto disposto dalla legge per i normali cittadini

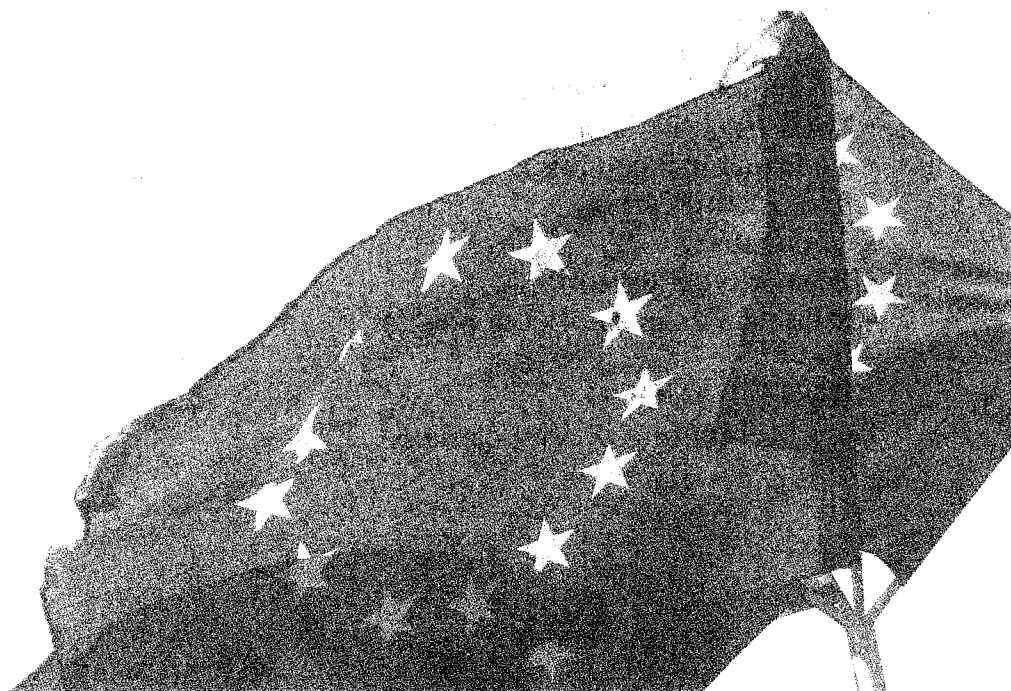
FORMAZIONE

I programmi formativi sono decisi a livello di azienda causa la mancanza di standard o requisiti minimi

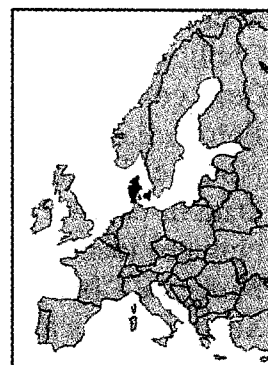
ORARIO DI LAVORO

Limite massimo

- giornaliero 12h



DANIMARCA



LEGGI E REGOLAMENTI

- Legge sui servizi di sicurezza del 16 Marzo 1999
- Atto n° 963 del 23 dicembre 1986 (di attuazione della legge) modificato da:
- Atto n° 611 del 22 giugno 2000

AUTORITÀ RESPONSABILE

Autorità di polizia locale

REQUISITI

Licenza valida per 5 anni rinnovabili rilasciata dalle autorità di polizia

CONTRATTO COLLETTIVO

Contratto collettivo nazionale di settore

REQUISITI DI INGRESSO

- Nazionalità danese
- Dimostrate capacità economico-finanziarie
- Obbligo formativo 111h

RESTRIZIONI

- Nessun precedente penale
- Debiti non eccedenti 6732.5 €

REQUISITI SPECIFICI

Età minima

- 18 anni

Uniforme

- Obbligatoria
- Distinguibile dai pubblici ufficiali
- Logo "security" ben visibile
- Approvate dal commissariato di polizia

Carta identificativa

- Obbligatoria
- Trasporto obbligatorio
- Rilasciata dalle autorità di polizia

ARMI DA FUOCO

Divieto di utilizzo di armi da fuoco



FORMAZIONE

- Formazione media: 3 giorni o 21h
- Formazione speciale per unità cinofile: 16h

CONTROLLI E SANZIONI

Autorità competenti

- Polizia locale

Sanzioni amministrative

- Ritiro della licenza

Sanzioni penali

- Regolate dal codice penale

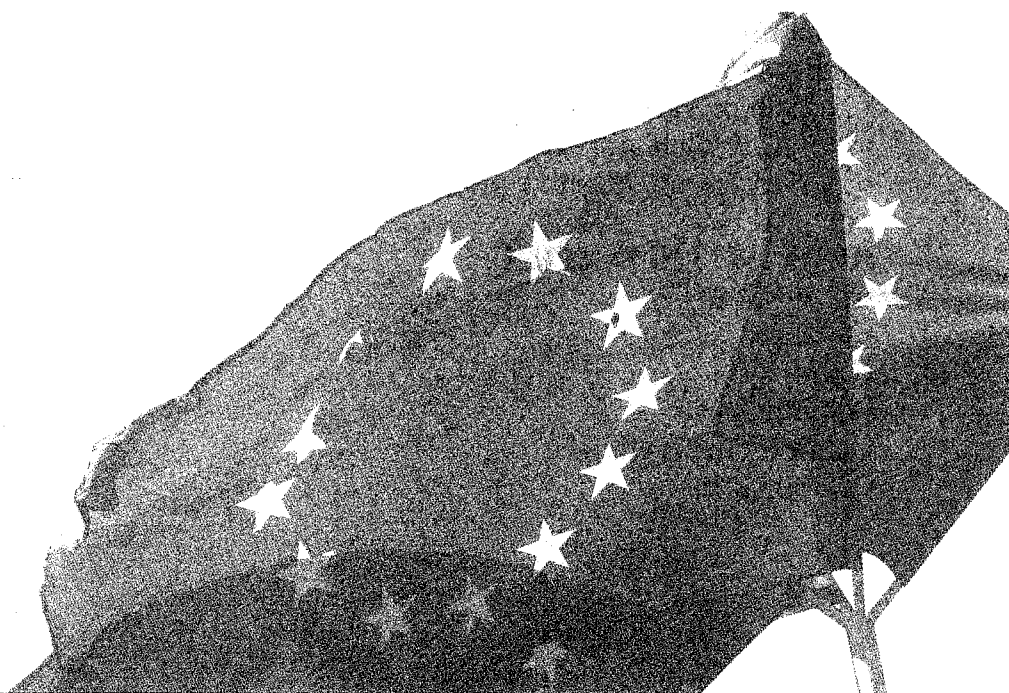
ORARIO DI LAVORO

Media oraria settimanale

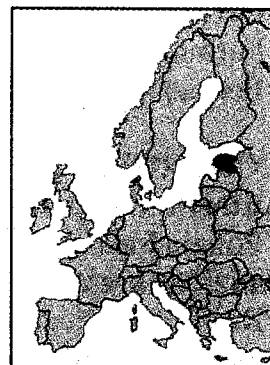
- 33½h

Limite massimo

- settimanale 35½h
- mensile 154h



ESTONIA



LEGGI E REGOLAMENTI

- Legge dell'8 ottobre 2003 entrata in vigore l'1 maggio 2004
- Decreto Governativo sul trasporto valori
- Decreto Governativo sull'installazione di impianti di sicurezza

AUTORITÀ RESPONSABILE
Dipartimento di Polizia nazionale

REQUISITI
Licenza

CONTRATTO COLLETTIVO
2 contratti collettivi nazionali di settore

- AREE DI PERTINENZA**
- Protezione di beni mobili e immobili
 - Body guarding
 - Sicurezza eventi
 - Trasporto valori
 - Pianificazione, installazione e manutenzione di sistemi di sicurezza

- REQUISITI DI INGRESSO**
- Almeno un manager per Istituto con qualificazione specifica prevista dalla legge
 - Essere in possesso di piena capacità legale
 - Test psico-fisico

- RESTRIZIONI**
- L'amministrazione può limitare il numero di quote di capitale azionario degli istituti di vigilanza
 - Nessun precedente penale
 - Non aver dichiarato bancarotta
 - Non essere un detective privato

REQUISITI SPECIFICI

Età minima

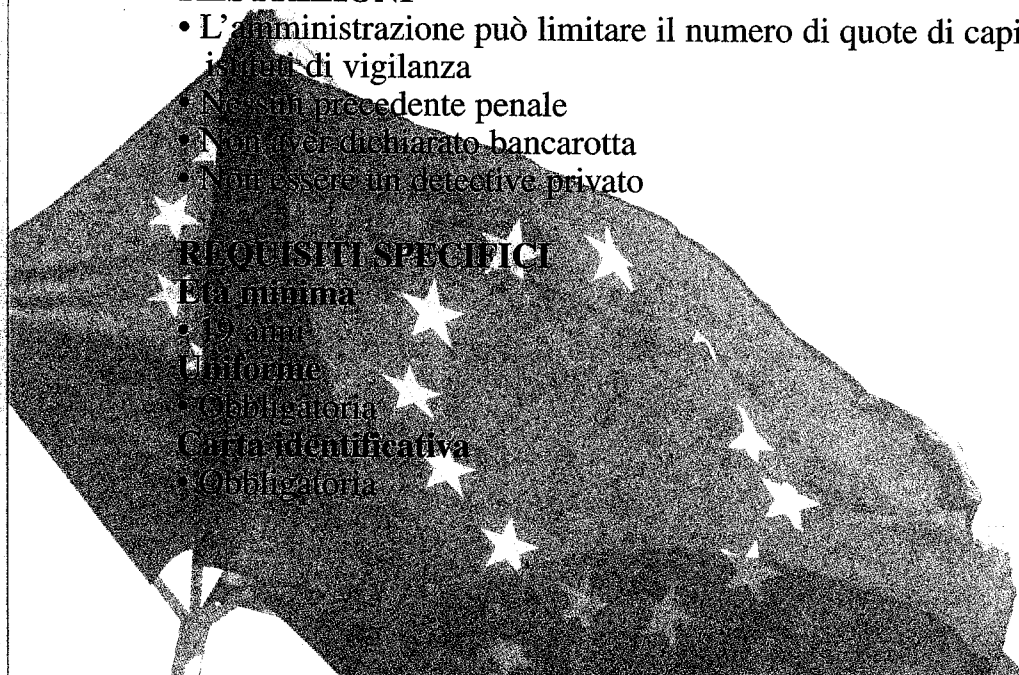
- 19 anni

Uniforme

- Obbligatoria

Carta identificativa

- Obbligatoria



ARMI DA FUOCO

- Licenza individuale obbligatoria
- Formazione obbligatoria
- Obbligo di deposito e custodia delle armi a carico dell'azienda
- Obbligo di registro delle armi
- Vietati i fucili da caccia e le armi automatiche

COMPETENZE

Le guardie private possono fermare e perquisire ogni individuo che accede o sosta nell'area sorvegliata senza permesso, mette in pericolo il sito sorvegliato o le persone nell'area o intralcia l'operato delle guardie stesse.

FORMAZIONE

- Formazione iniziale: 16h
- Formazione base pre-qualificante per gli operatori di sicurezza privata: 50h
- Dirigenti e responsabili: 80h
- Formazione continua: 16h annue

CONTROLLI E SANZIONI**Sanzioni amministrative**

- Diniego, sospensione o ritiro della licenza da parte del Commissario di Polizia

Sanzioni penali

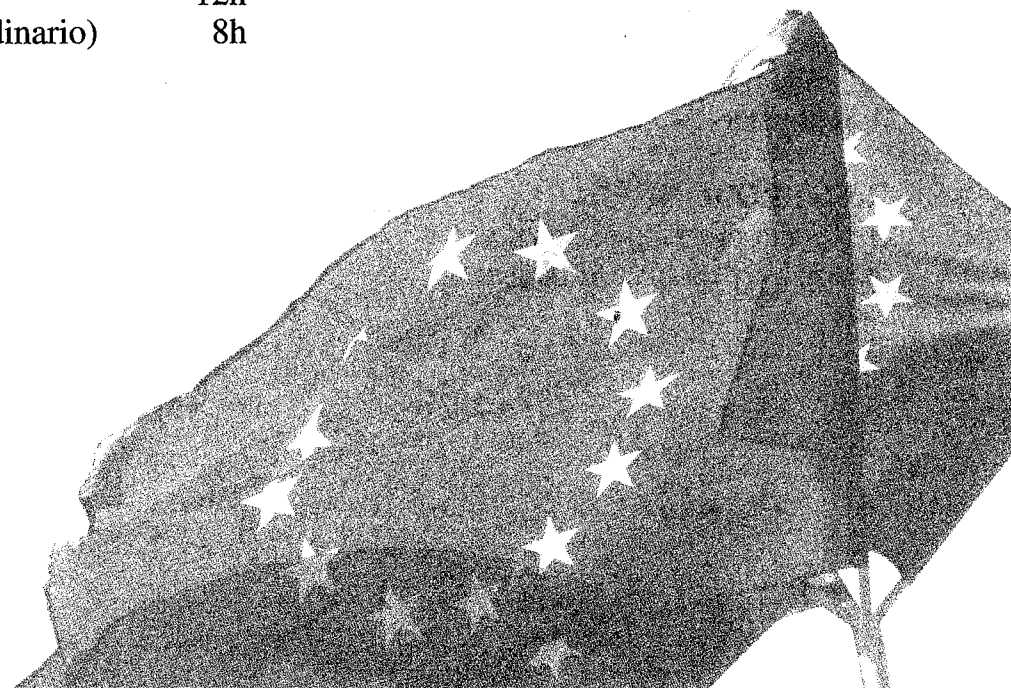
- Multa tra 10.000 e 20.000 corone (640 – 1278 €) per chi:
 - ostacola i controlli dello Stato
 - rifiuta di presentare documenti richiesti a tale scopo
 - fornisce documenti falsi o non corretti

ORARIO DI LAVORO**Media oraria settimanale**

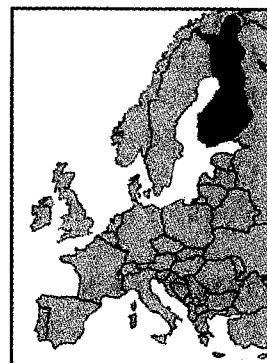
- 40h

Limite massimo

- giornaliero 12h
- settimanale (straordinario) 8h



FINLANDIA



LEGGI E REGOLAMENTI

- Legge 282/2002 sui servizi di sicurezza privata
- Decreto Gov. 534/2002 sui servizi di sicurezza privata
- Decreto del Ministero dell'Interno 780-1/2002 in materia di formazione per manager e guardie nel campo della sicurezza privata
- Decreto del Ministero dell'Interno 782/2002 in materia di utilizzo dei cani nei servizi di sicurezza privata

AUTORITÀ RESPONSABILE

Unità di supervisione del settore sicurezza presso il Ministero dell'Interno

REQUISITI

Licenza

CONTRATTO COLLETTIVO

Contratto collettivo nazionale di settore

AREE DI PERTINENZA

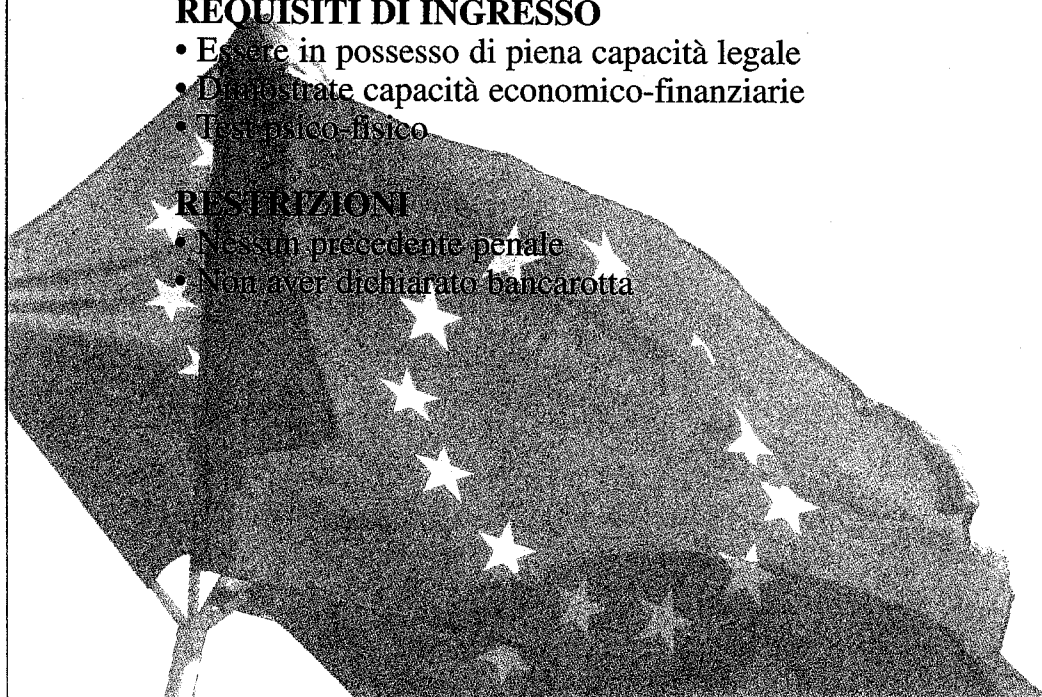
- Protezione di beni mobili e immobili
- Body guarding
- Sorveglianza ingressi
- Trasporto valori
- Installazione di sistemi di sicurezza
- Servizi investigativi
- Gestione delle folle

REQUISITI DI INGRESSO

- Essere in possesso di piena capacità legale
- Dimostrare capacità economico-finanziarie
- Test psico-fisico

RESTRIZIONI

- Nessun precedente penale
- Non aver dichiarato bancarotta



REQUISITI SPECIFICI**Età minima e massima**

- 18 e 65 anni

Uniforme

- Facoltativa
- Non soggetta ad approvazione da parte delle autorità pubbliche
- Distinguibile dai pubblici ufficiali
- Deve riportare l'insegna "Vartija", il nome della guardia e quello dell'Istituto per cui opera

Carta identificativa

- Obbligatoria

ARMI DA FUOCO

- Uso facoltativo di armi da fuoco
- Divieto per le guardie a tempo determinato
- Licenza individuale obbligatoria
- Formazione obbligatoria di 29h (5h generali e 24 specifiche per l'arma utilizzata)
- Registrazione presso le stazioni di polizia
- Nessuna restrizione sul genere di armi da fuoco

COMPETENZE

- Le guardie private possono interdire un individuo dall'area sorvegliata
- Poteri speciali sono riservati per il servizio di gestione delle folle

FORMAZIONE

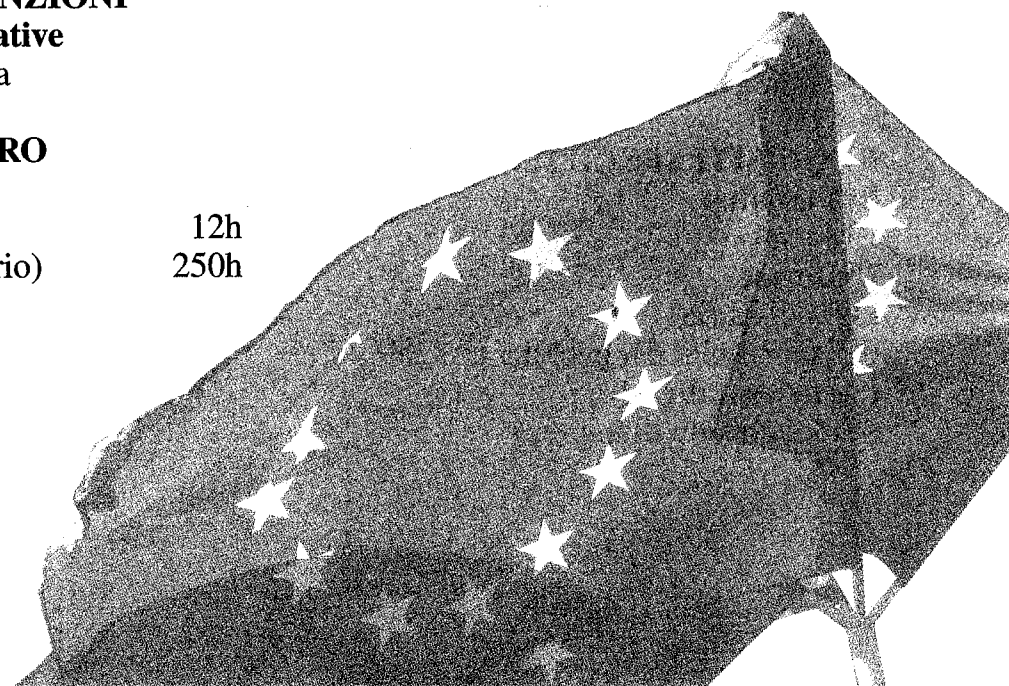
- Obbligatoria
- Contenuti approvati dal Ministero dell'Interno
- Formazione minima di 100h (45 per le guardie a tempo determinato)
- Nessuna formazione continua richiesta
- Costi della formazione condivisi tra imprese e finanziamenti pubblici

CONTROLLI E SANZIONI**Sanzioni amministrative**

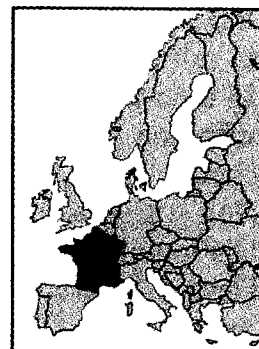
- Revoca della licenza

ORARIO DI LAVORO**Limite massimo**

- giornaliero 12h
- annuale (straordinario) 250h



FRANCIA



LEGGI E REGOLAMENTI

- Legge 239-2003 sulla sicurezza privata e la protezione di beni e persone
- Decreto 86-1058 del 26/09/1986 sulla autorizzazione amministrativa ed il reclutamento del personale per gli istituti di sicurezza privata
- Decreto 86-1099 del 10/10/1986 sull' uso di equipaggiamento, documenti, uniforme e badge
- Decreto 2002-539 del 17/04/2002 sulle attività di vigilanza a distanza
- Legge del 07/03/2007 sulla prevenzione del crimine

AUTORITÀ RESPONSABILE

Ministero dell'interno

REQUISITI

Licenza

CONTRATTO COLLETTIVO

Contratto collettivo nazionale di settore

AREE DI PERTINENZA

- Vigilanza
- Trasporto valori
- Sorveglianza elettronica
- Sicurezza negli aeroporti

RESTRIZIONI

- Nessun precedente penale
- Nessuna esperienza nelle forze pubbliche nei 5 anni precedenti
- Nessuna attività di investigazione privata

REQUISITI SPECIFICI

Età minima

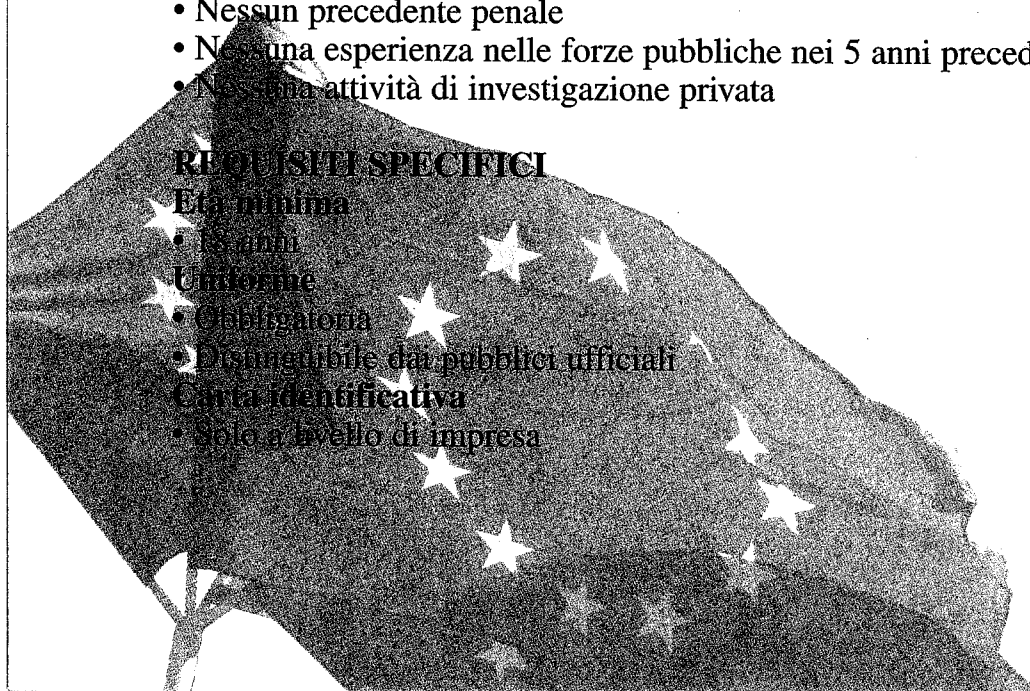
- 18 anni

Uniforme

- Obbligatoria
- Distinguibila dai pubblici ufficiali

Carta identificativa

- Solo a livello di impresa



ARMI DA FUOCO

- Vietate con eccezione per il trasporto valori
- Formazione obbligatoria

FORMAZIONE

- Formazione di base: 32h (20h teoria; 12h pratica)
- 150 centri di formazione certificati sul territorio nazionale

SANZIONI

Diniego o ritiro della licenza

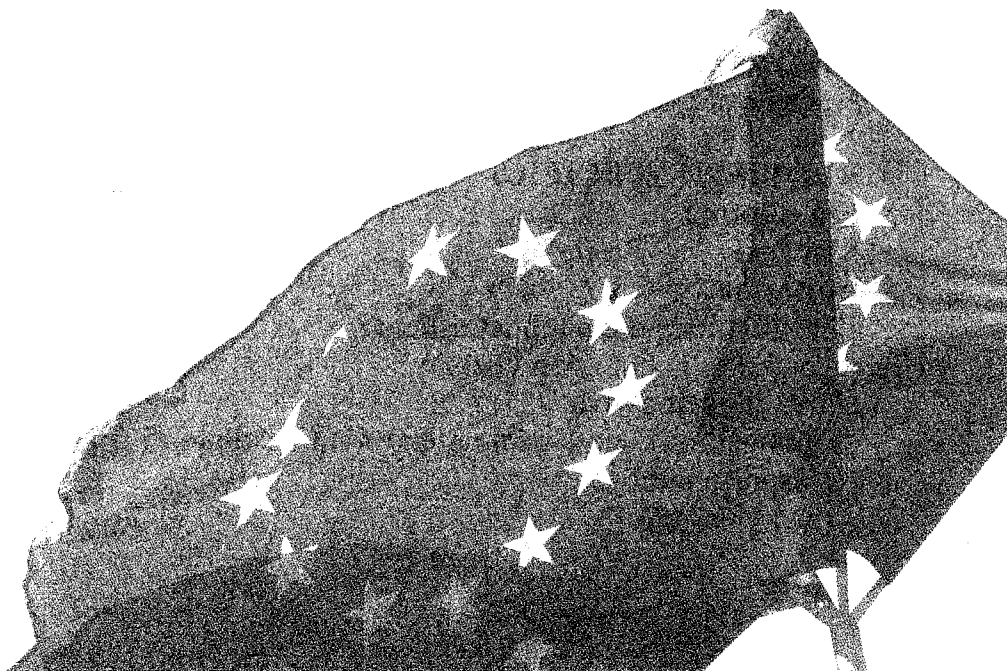
ORARIO DI LAVORO

Media oraria settimanale

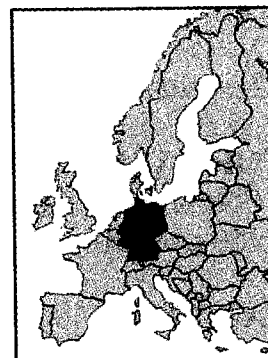
- 35h

Limite massimo

- giornaliero 12h
- settimanale 48h
- annuale (straordinario) 180h



GERMANIA



LEGGI E REGOLAMENTI

- Legge sulle imprese di sicurezza privata del 16 giugno 1998
- Legge sulle imprese di sicurezza privata del 23 luglio 2002

AUTORITÀ RESPONSABILE

Camera di commercio

REQUISITI

Concessione secondo i parametri definiti nel Gewerbeordnung (codice industriale)

CONTRATTO COLLETTIVO

70

AREE DI PERTINENZA

- Vigilanza di edifici e siti industriali
- Sicurezza dei trasporti
- Body guarding
- Sicurezza eventi
- Vigilanza di impianti energetici
- Sicurezza negli aeroporti
- Pattugliamento
- Trasporto valori

REQUISITI DI INGRESSO

- Controllo di affidabilità
- 80 ore di formazione presso la camera di commercio
- Dimostrazione delle adeguate capacità economico finanziarie

RESTRIZIONI

Nessuna attività di servizio pubblico

REQUISITI SPECIFICI

Età minima

- 18 anni

Uniforme

- Distinguibile dai pubblici ufficiali
- Logo dell'istituto ben visibile

Carta identificativa

- Obbligatoria e contenente nome, foto e istituto di appartenenza
- Trasporto obbligatorio

ARMI DA FUOCO

- Licenza obbligatoria
- Formazione obbligatoria
- Formazione specifica per la sorveglianza di siti militari con esame da parte delle autorità delle forze armate
- Obbligo di autorizzazione a livello di impresa e personale
- Obbligo di deposito e custodia delle armi a carico dell'azienda

COMPETENZE

Perquisizione e fermo consentiti secondo quanto disposto dalla legge per i normali cittadini

FORMAZIONE

- Formazione affidata dalla camera di commercio ed alle organizzazioni professionali rappresentanti il settore attraverso centri specializzati autorizzati al rilascio di certificazione
- Formazione continua non prevista

CONTROLLI E SANZIONI

Autorità competenti

Autorità locali

Sanzioni amministrative

Sospensione/Revoca della licenza

Sanzioni penali

Multa fino a 5000 €

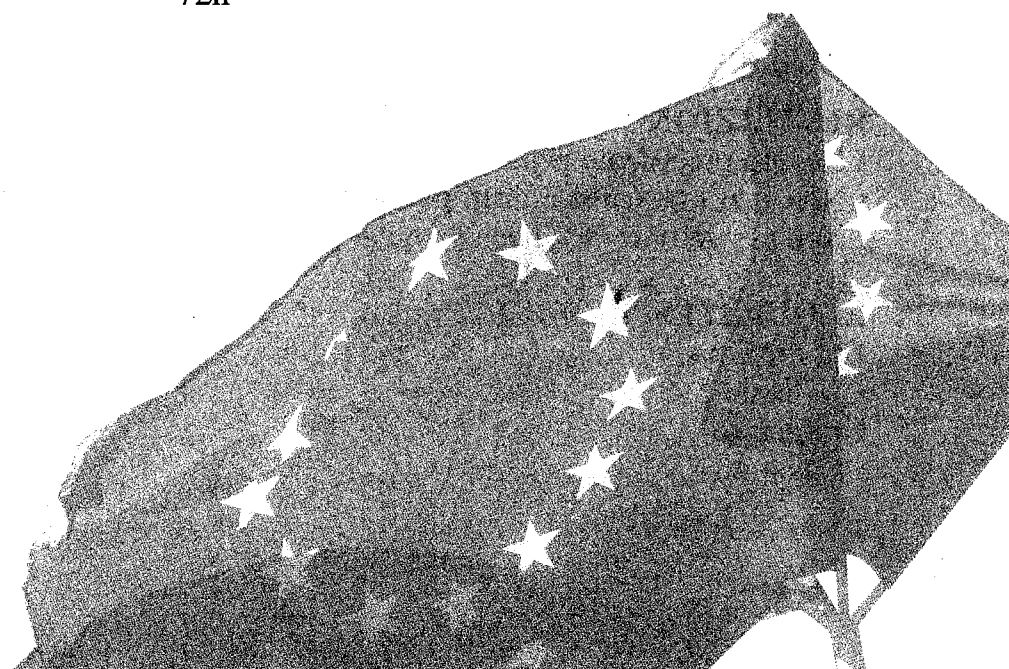
ORARIO DI LAVORO

Media oraria settimanale

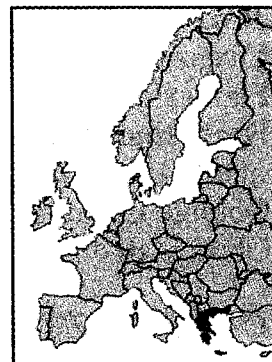
- 48 h

Limite massimo

- giornaliero 12h
- settimanale 72h



GRECIA



LEGGI E REGOLAMENTI

- Legge 3707/2008 sui requisiti operativi per le imprese di sicurezza privata

AUTORITÀ RESPONSABILE

- Ministero dell'Ordine Pubblico
- Ministero del Lavoro
- Polizia

REQUISITI

- Registrazione nel registro del Commercio
- Licenza (senza scadenza)

CONTRATTO COLLETTIVO

- Contratto collettivo nazionale di settore 2002/2005
- Contratto collettivo nazionale di settore 2003/2005

AREE DI PERTINENZA

- Vigilanza
- Pattugliamento
- Gestione centrali operative
- Body guarding
- Trasporto valori

REQUISITI DI INGRESSO

- Licenza rilasciata dal Ministero dell'Ordine Pubblico con validità di 5 anni rinnovabile
- Cittadinanza UE
- Test psico-fisico

RESTRIZIONI

- Nessun precedente penale
- Non aver mai perso i diritti politici
- Non essere stato mai licenziato dal pubblico impiego per ragioni disciplinari

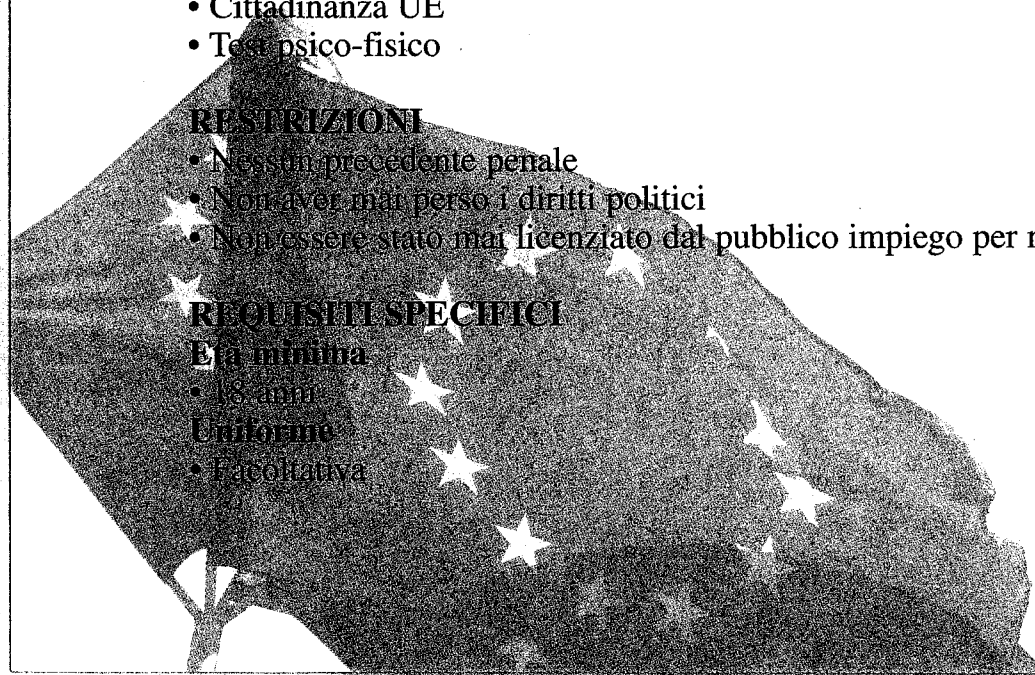
REQUISITI SPECIFICI

Età minima

- 18 anni

Uniforme

- Facoltativa



- Approvata dal Dipartimento della Difesa

ARMI DA FUOCO

- Vietate con eccezione per il trasporto valori
- Permesso rilasciato dalla Polizia a livello di impresa o di committente
- Formazione continua obbligatoria ogni 3 anni
- Deposito e custodia affidati all'intestatario del permesso

COMPETENZE

Fermo e perquisizione permessi solo nei servizi di sicurezza aeroportuale

FORMAZIONE

Durata e contenuti stabiliti a livello di impresa

CONTROLLI E SANZIONI

Autorità competenti

- Polizia

Sanzioni amministrative

- Ritiro o sospensione della licenza

Sanzioni penali

- Multa
- Carcere

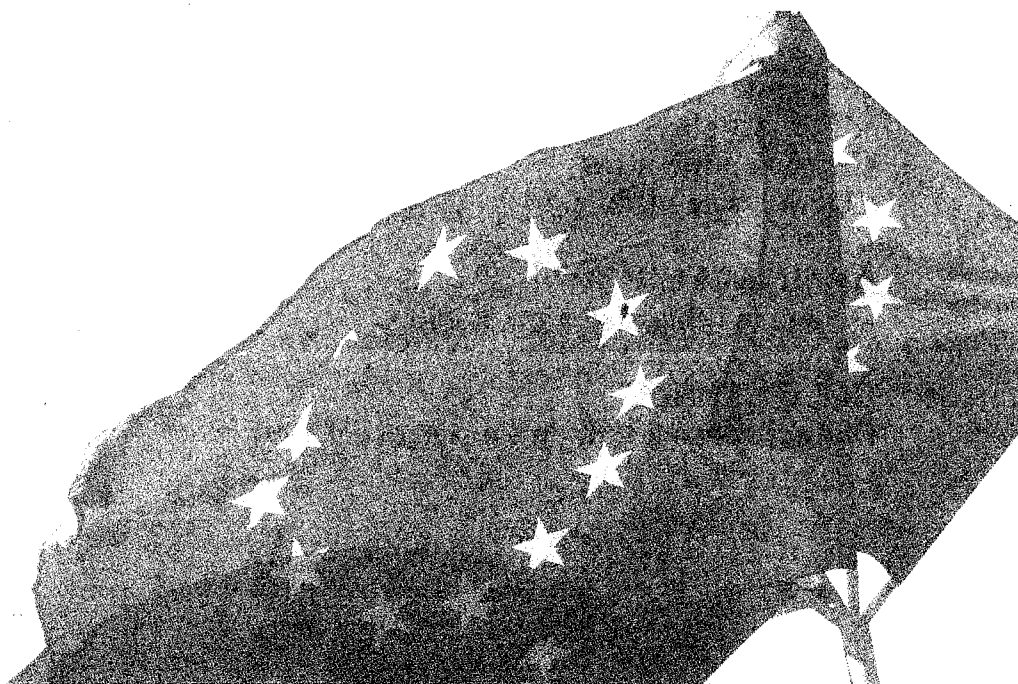
ORARIO DI LAVORO

Media oraria settimanale

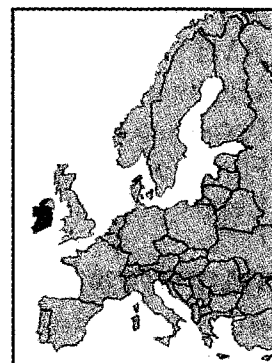
- 40h

Limite massimo

- giornaliero 9h
- settimanale 43h



IRLANDA



LEGGI E REGOLAMENTI

Legge sui Servizi di Sicurezza Privata del 2004

AUTORITÀ RESPONSABILE

Autorità per la Sicurezza Privata (PSA)

REQUISITI

Licenza rilasciata dalla PSA

CONTRATTO COLLETTIVO

I servizi di vigilanza rientrano nel contratto del comitato di lavoro misto

AREE DI PERTINENZA

- Vigilanza
- Installazione di allarmi
- Gestione di allarmi
- Protezione ingressi
- Servizi investigativi

REQUISITI DI INGRESSO

Definiti dalla PSA

RESTRIZIONI

- Nessun precedente penale
- Controllo effettuato dal An Garda Siochana

REQUISITI SPECIFICI

Età minima

- 18 anni

Uniforme

- Obbligatoria

Carta identificativa

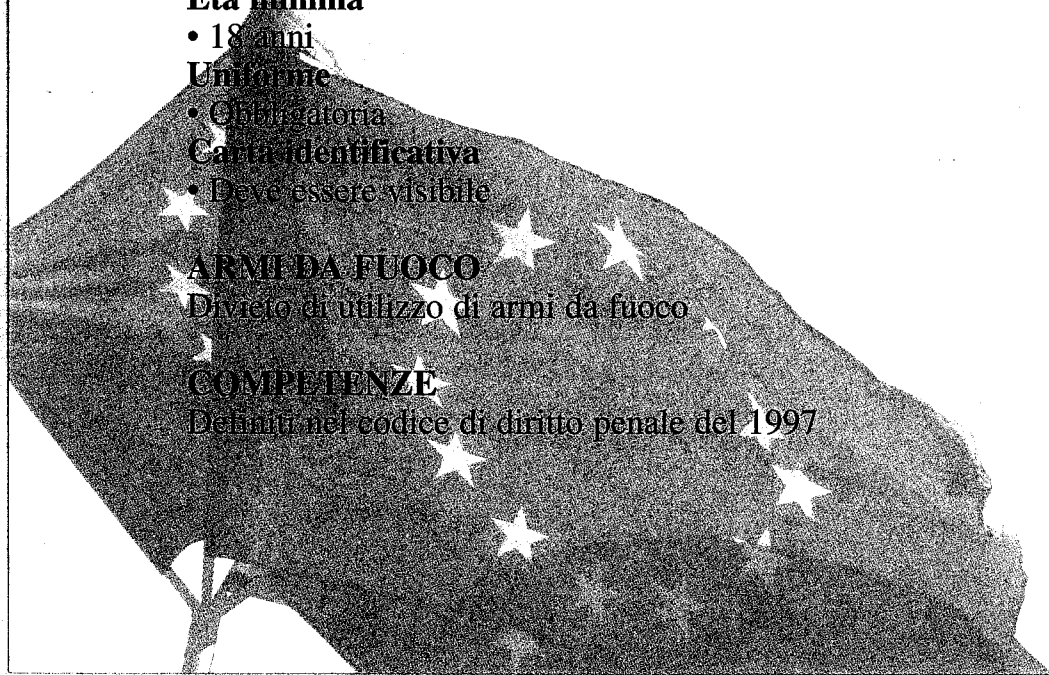
- Deve essere visibile

ARMI DA FUOCO

Divieto di utilizzo di armi da fuoco

COMPETENZE

Definiti nel codice di diritto penale del 1997



FORMAZIONE

- Formazione obbligatoria di 28h divise in 2 giorni di teoria e 3 di pratica
- Certificato FETAC livello 4

CONTROLLI E SANZIONI

Autorità competenti

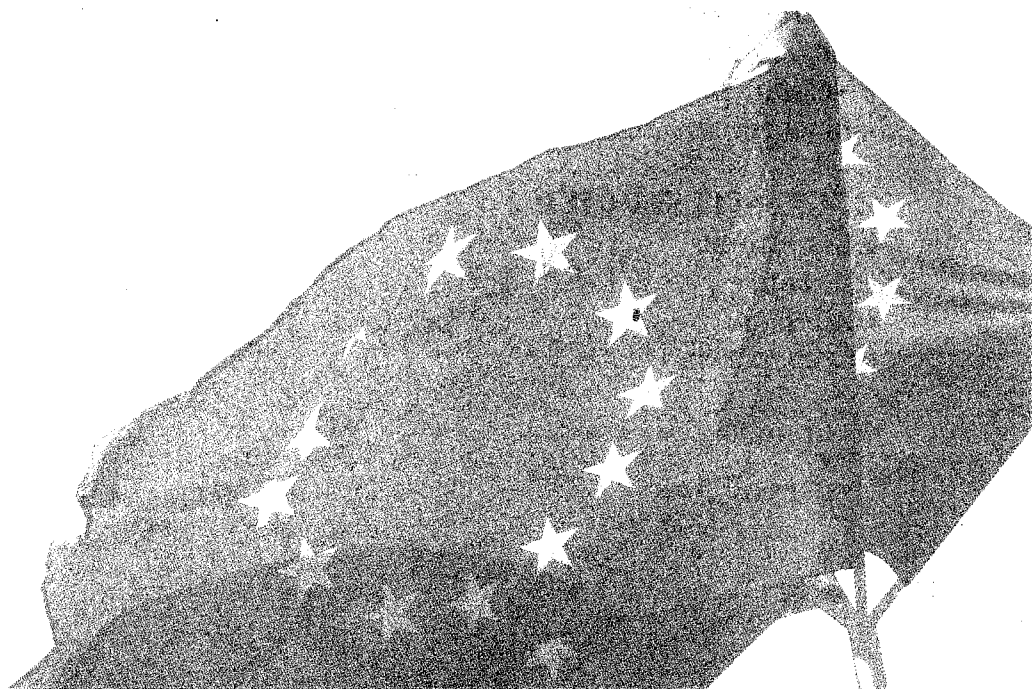
- PSA

Sanzioni amministrative

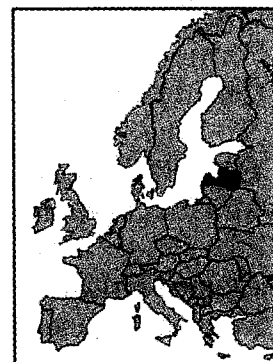
- Ritiro o sospensione della licenza

Sanzioni penali

- Multe fino a 3.000 € e reclusione per massimo 5 anni



LETONIA



LEGGI E REGOLAMENTI

- Legge sulle attività delle Guardie di Sicurezza in vigore dal 13 giugno 2006 e modificata l'1 giugno 2008

AUTORITÀ RESPONSABILE

- Ministero dell'Interno
- Polizia – Dipartimento Centrale Ordine Pubblico

REQUISITI

Licenza, di due tipi:

- Per la configurazione, installazione e manutenzione di sistemi di sicurezza
- Per l'erogazione dei servizi di sicurezza privata previsti dalla legge

CONTRATTO COLLETTIVO

Nessun contratto collettivo nazionale di settore

AREE DI PERTINENZA

- Protezione di beni mobili e immobili
- Body guarding
- Sicurezza eventi
- Configurazione, installazione e manutenzione dei sistemi di sicurezza

REQUISITI DI INGRESSO

- Cittadinanza Lituana
- Utilizzo fluente della lingua nazionale
- Test psico-fisico

RESTRIZIONI

- Nessun precedente penale
- Nessuna precedente certificazione di malattia mentale, dipendenza da sostanze stupefacenti, tossiche o alcool

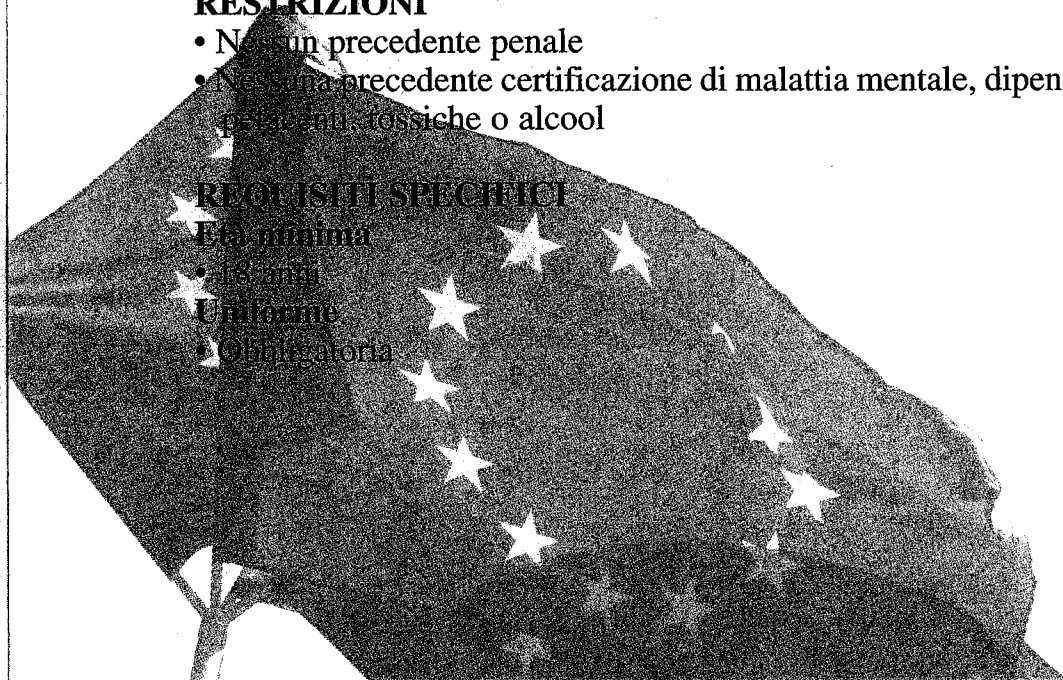
REQUISITI SPECIFICI

Età minima

- 18 anni

Uniforme

- Obbligatoria



ARMI DA FUOCO

- Licenza individuale obbligatoria
- Formazione obbligatoria
- Permesso rilasciato a livello di azienda
- Obbligo di deposito e custodia delle armi a carico dell'azienda
- Restrizioni per genere/numero di armi da fuoco
- Acquisizione, deposito e rilascio delle armi da fuoco definiti attraverso i regolamenti del Consiglio dei Ministri

COMPETENZE

- Fermo delle persone che violano la legge o siano entrate illegalmente nel sito sorvegliato
- Perquisizione di beni e merci indossati o trasportati attraverso i punti di accesso dei siti sorvegliati
- Controllo documenti di identificazione e pass

FORMAZIONE

- Formazione obbligatoria di 160h
- Esame e rilascio della certificazione
- Certificazione valida 5 anni

CONTROLLI E SANZIONI

Sanzioni amministrative

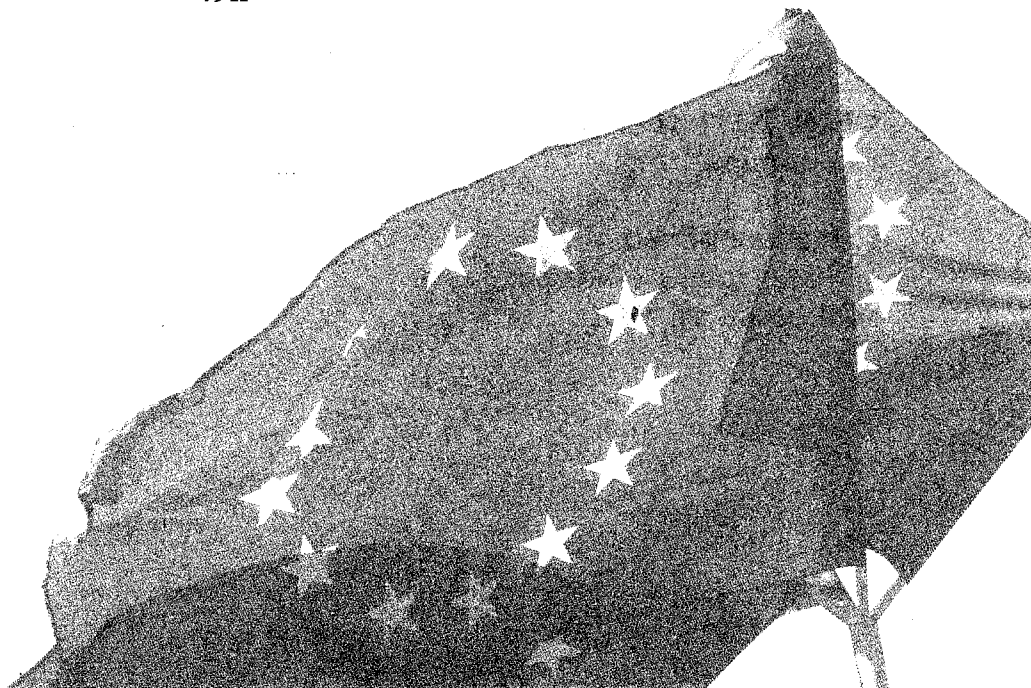
Ritiro della licenza a seguito di:

- Attività dirette contro lo Stato
- Violazione o mancato rispetto dei requisiti fissati dalla legge
- Aver fornito false informazioni al momento della richiesta della licenza
- Inadempimento degli obblighi fiscali

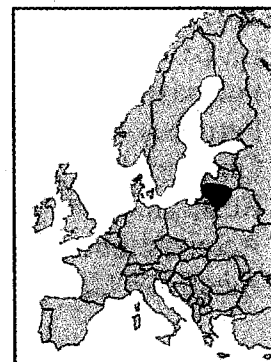
ORARIO DI LAVORO

Limite massimo

- settimanale 49h



LITUANIA



LEGGI E REGOLAMENTI

Legge sulla sicurezza individuale e della proprietà, in vigore dall' 1 Gennaio 2005

AUTORITÀ RESPONSABILE

- Ministero dell'Interno
- MOI (Commissariato territoriale di polizia)

REQUISITI

- Licenza rilasciata dal Ministero dell'Interno con validità di 3 anni
- La licenza non è richiesta alle imprese con sede in Paesi membri UE, CEE o NATO qualora in possesso di regolare licenza rilasciata dal Paese d'origine

CONTRATTO COLLETTIVO

Nessun contratto collettivo nazionale di settore

AREE DI PERTINENZA

- Protezione di beni mobili e immobili
- Body guarding
- Trasporto valori

REQUISITI DI INGRESSO

- Cittadinanza di un Paese membro UE, CEE o NATO
- Soddisfare i requisiti di salute, formativi e assicurativi
- Conoscenza della lingua nazionale

RESTRIZIONI

- Nessun precedente penale
- Nessuna esperienza nelle forze pubbliche nei 5 anni precedenti

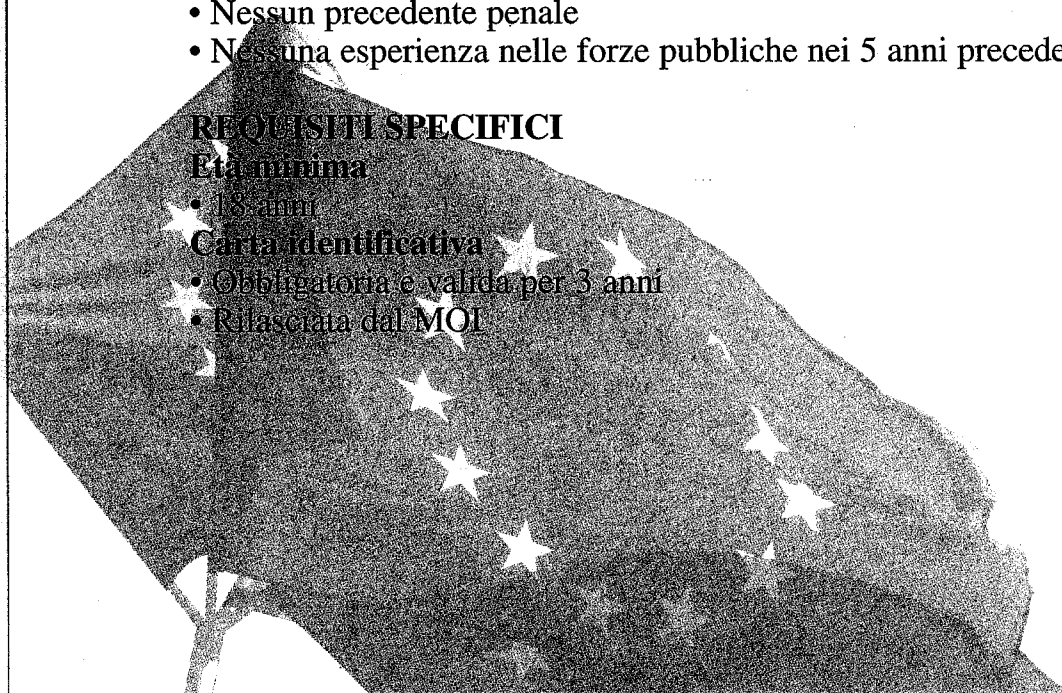
REQUISITI SPECIFICI

Età minima

- 18 anni

Carta identificativa

- Obbligatoria e valida per 3 anni
- Rilasciata dal MOI



ARMI DA FUOCO

- Licenza obbligatoria rilasciata dal Ministero dell'Interno a livello di impresa ed individuale
- Formazione all'utilizzo di armi da fuoco già prevista nella formazione di base
- Registro obbligatorio delle armi
- • Restrizioni per genere/numero di armi da fuoco
- Trasporto consentito solo in servizio e deposito in arsenali autorizzati
- Utilizzo delle armi consentito per:
 - Resistenza ad un attacco armato al bene custodito che metta in pericolo l'incolumità della guardia
 - Protezione dell'incolumità del cliente
 - Protezione di beni (specificati in una lista predisposta dal Commissario Generale)
 - Fermo dell'individuo sospettato di aver commesso un reato
- L'uso delle armi è consentito contro gli animali

COMPETENZE

- Chiedere ad una persona sospettata di aver commesso un illecito amministrativo o penale di interrompere tale azione
- Fermo di persona colta in flagranza o semi-flagranza di reato e consegna alle autorità
- Diritto di controllare i documenti e gli oggetti trasportati dalle persone, nelle vetture ed i documenti di queste, nel rispetto della legge e fintanto che queste azioni si svolgano al fine di proteggere il bene custodito

FORMAZIONE

- Corso di formazione di base obbligatorio e preparato dal Ministero dell'Interno
- Esame obbligatorio
- Esame di qualifica ogni 3 anni

CONTROLLI E SANZIONI

Autorità competenti

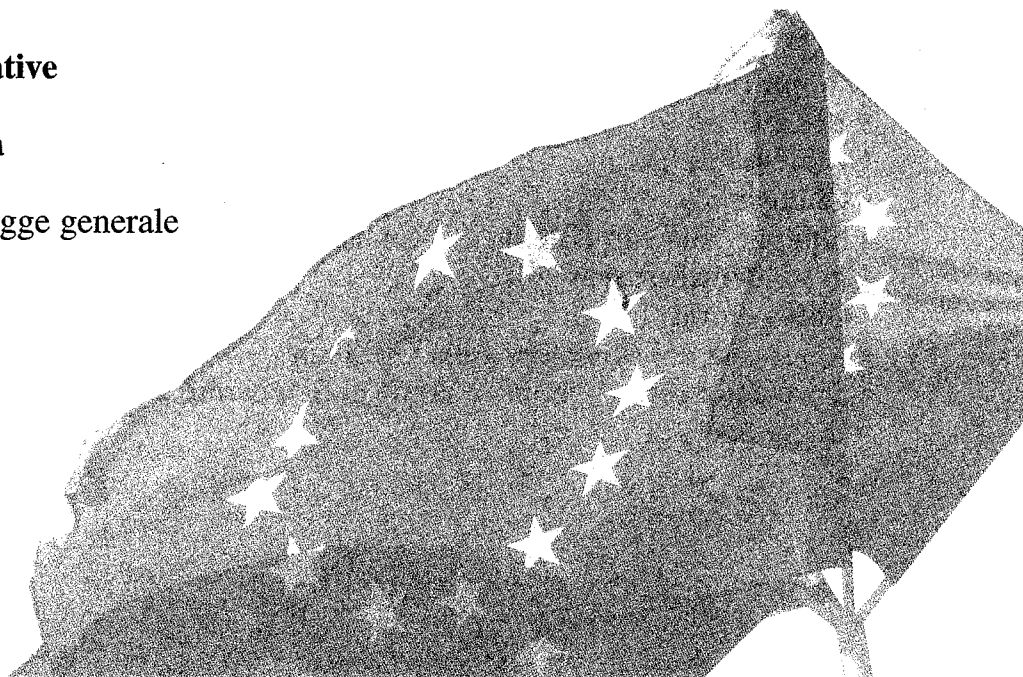
- Polizia

Sanzioni amministrative

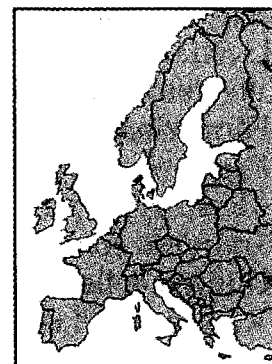
- Multa
- Revoca della licenza

Sanzioni penali

- Viene applicata la legge generale



LUSSEMBURGO



LEGGI E REGOLAMENTI

- Legge sui fornitori di servizi di sicurezza del 12 Novembre 2002
- Regolamento di applicazione del 22 Agosto 2003

AUTORITÀ RESPONSABILE

- Ministero della Giustizia

REQUISITI

Licenza obbligatoria

CONTRATTO COLLETTIVO

Contratto collettivo nazionale di settore

AREE DI PERTINENZA

- Protezione di beni mobili e immobili
- Body guarding
- Trasporto valori
- Gestione di centri di ricezione allarmi

REQUISITI DI INGRESSO

- Autorizzazione scritta del Ministero della Giustizia
- Nessun'altra attività commerciale non prevista nell'autorizzazione
- Cittadinanza UE

RESTRIZIONI

- Nessuna'altra attività incompatibile

REQUISITI SPECIFICI

Età minima

- 18 anni

Uniforme

- Obbligatoria
- Equipaggiata con sistema di comunicazione radio

Carta identificativa

- Obbligatoria
- Approvata dal Ministero della Giustizia
- Deve contenere cognome e nome della guardia ed estremi dell'impresa per conto di cui opera



ARMI DA FUOCO

- Licenza obbligatoria
- Formazione obbligatoria e 4 esercitazioni annue con la supervisione di un pubblico ufficiale
- Autorizzate esclusivamente per il trasporto valori
- Deposito all'interno di aree di sicurezza dell'istituto
- Registro obbligatorio
- Nessuna restrizione per numero e genere

COMPETENZE

Perquisizione e fermo consentiti secondo quanto disposto dalla legge per i normali cittadini

FORMAZIONE

- Formazione di base affidata alle aziende
- Durata: 80h
- Formazione specifica obbligatoria per il trasporto valori

CONTROLLI E SANZIONI

Autorità competenti

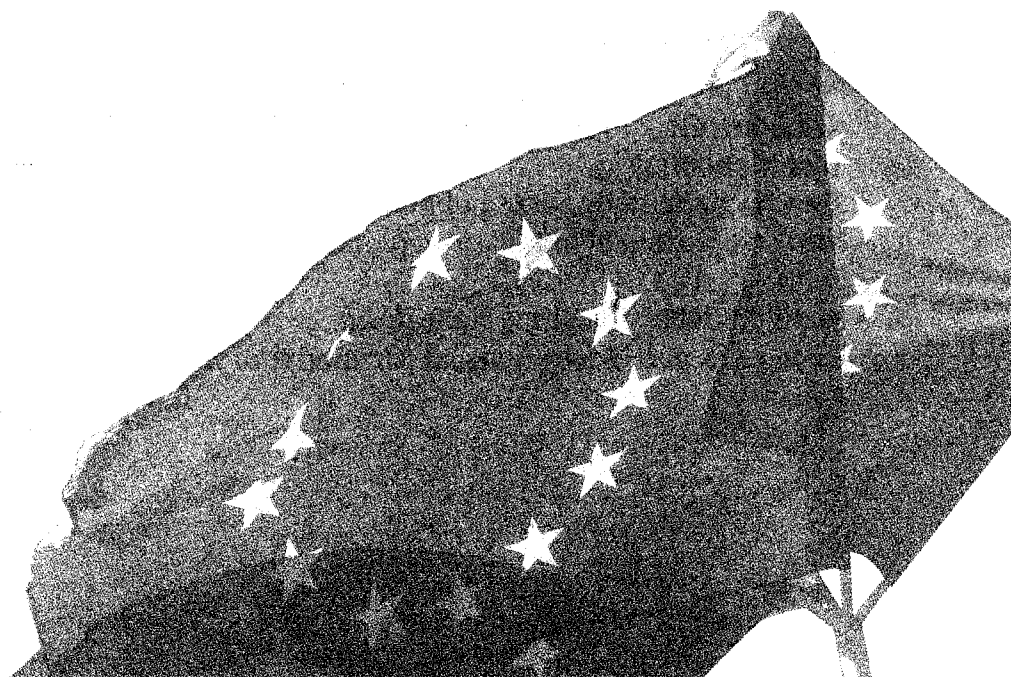
- Ministero della Giustizia

Sanzioni amministrative

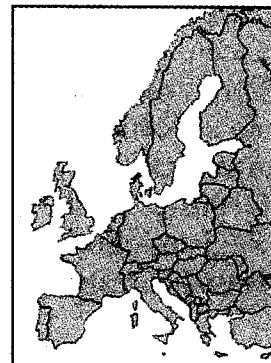
- Revoca della licenza

Sanzioni penali

- Multa da 251 a 250.000 €
- Carcere da 8 giorni ad 1 anno



MALTA



LEGGI E REGOLAMENTI

Legge sulle guardie private e sugli operatori locali del 1996, capitolo 389 delle Leggi di Malta

AUTORITÀ RESPONSABILE

Ministero della Giustizia e degli Interni

REQUISITI

- Licenza recante le attività svolte con validità di 5 anni rinnovabili
- Il Commissario di polizia

CONTRATTO COLLETTIVO

Contratto collettivo nazionale di settore

AREE DI PERTINENZA

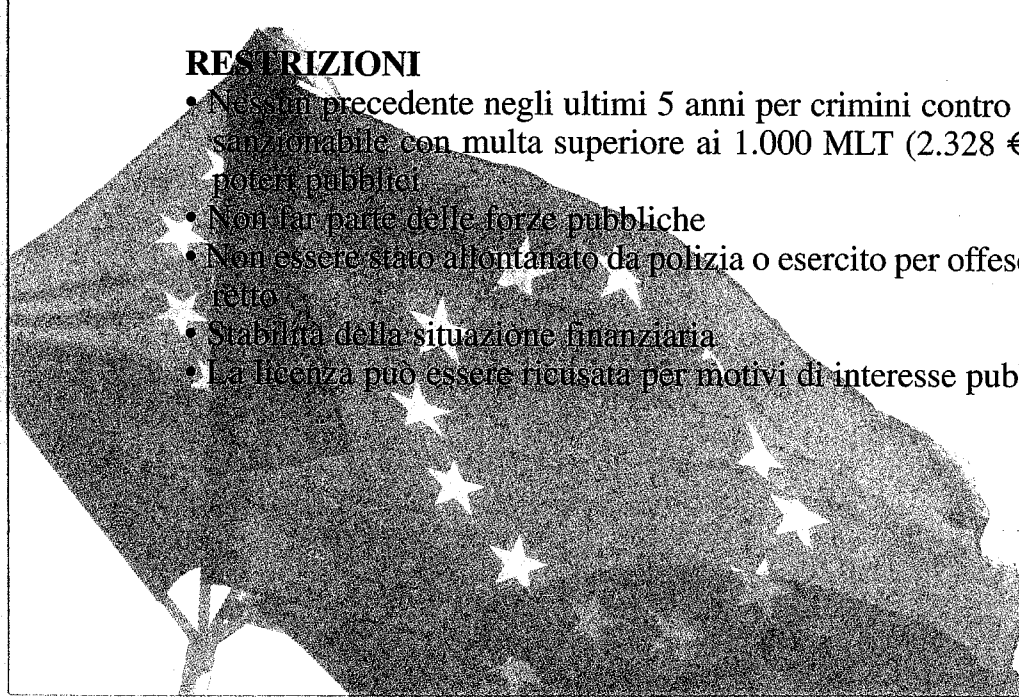
- Protezione di beni mobili e immobili
- Body guarding
- Prevenzione e rilevazione di intrusioni, ingressi non autorizzati o qualsiasi attività che violi la proprietà privata
- Prevenzione e rilevazione di frode o furto, smarrimento, sottrazione o occultamento di merci, denaro, obbligazioni, titoli, note o altri documenti
- Controllo, regolazione o direzione del movimento del pubblico in aree private e limitate per assicurare la tutela della proprietà

REQUISITI DI INGRESSO

- Assicurazione di indennità
- Tassa annuale

RESTRIZIONI

- Nessun precedente negli ultimi 5 anni per crimini contro la persona o la proprietà sanzionabile con multa superiore ai 1.000 MLT (2.328 €) o per crimini contro i poteri pubblici
- Non far parte delle forze pubbliche
- Non essere stato allontanato da polizia o esercito per offese o comportamento scorretto
- Stabilità della situazione finanziaria
- La licenza può essere rifiutata per motivi di interesse pubblico



REQUISITI SPECIFICI

Età minima

- 18 anni

Uniforme

- Obbligatoria e approvata dal Commissario di Polizia

Carta identificativa

- Il Commissario di Polizia rilascia le ID ma rimangono di sua proprietà

ARMI DA FUOCO

Divieto di utilizzo di armi da fuoco

COMPETENZE

Perquisizione e fermo consentiti solo con il consenso del soggetto fermato

FORMAZIONE

- Obbligatoria
- Attestata con certificato rilasciato dal Governo

CONTROLLI E SANZIONI

Autorità competenti

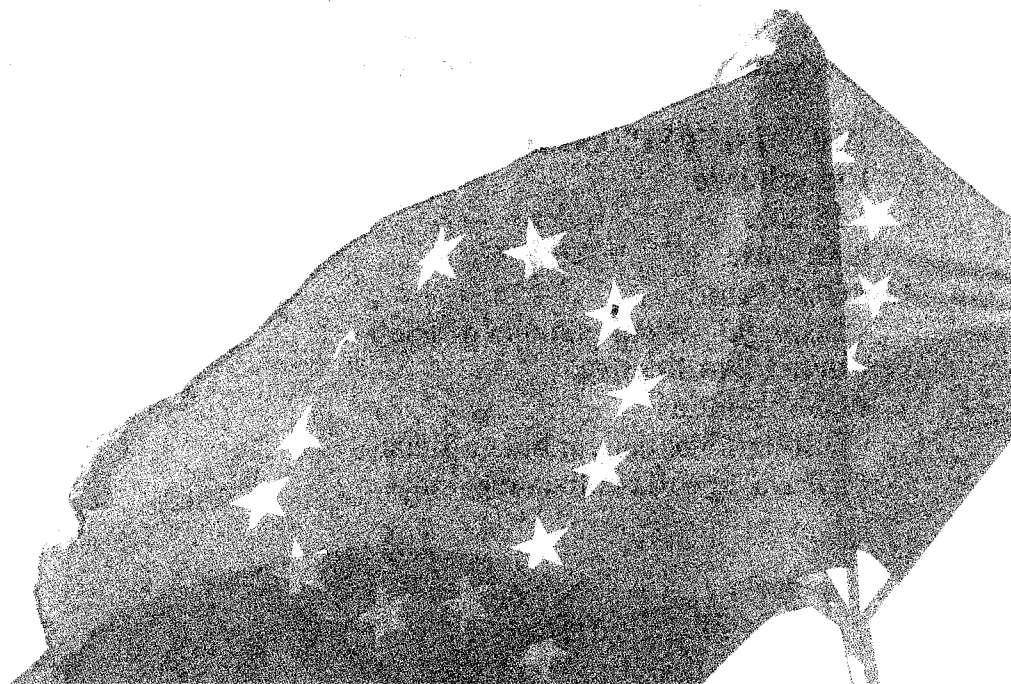
- Ministero della Giustizia e degli Interni

Sanzioni amministrative

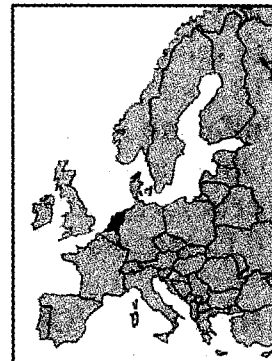
- Sospensione/Revoca della licenza

Sanzioni penali

- Violazione della licenza da parte dell'azienda:
multa di 23.294 € o reclusione fino ad un anno
- Violazione della licenza da parte della guardia:
multa di 4.659 € o reclusione fino a sei mesi
- Eventuali altre violazioni: multa di 1165 €



OLANDA



LEGGI E REGOLAMENTI

- Legge sulla sicurezza privata e sulle attività di investigazione privata del 24 Ottobre 1997
- Regolamento del 3 Marzo 1999
- Regolamento del 2 Dicembre 2002

AUTORITÀ RESPONSABILE

Dipartimento di Giustizia

REQUISITI

Licenza obbligatoria per azienda e personale

CONTRATTO COLLETTIVO

Contratto collettivo nazionale di settore 2007-2008

AREE DI PERTINENZA

- Protezione di beni mobili e immobili
- Body guarding
- Trasporto valori
- Investigazione privata
- Installazione di sistemi di allarme

REQUISITI DI INGRESSO

- Certificazione di buona condotta
- Valutazione preventiva della polizia

RESTRIZIONI

- Nessun precedente penale negli ultimi 4 anni
- Nessuno stato di arresto negli ultimi 8 anni
- Nessun precedente penale dei responsabili operativi

REQUISITI SPECIFICI

Età minima

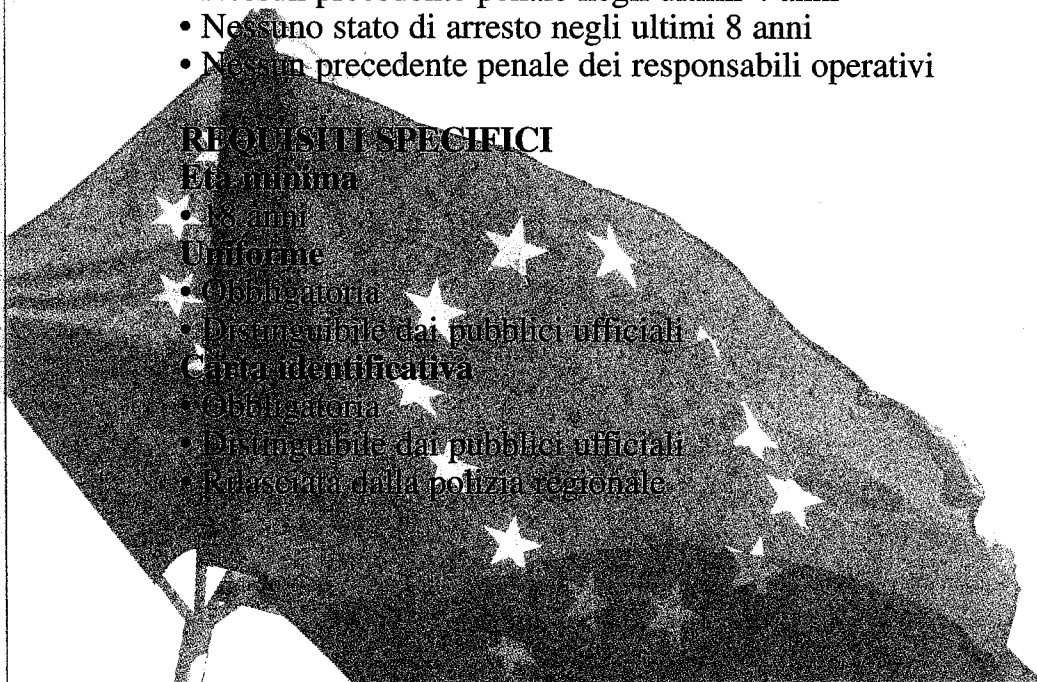
- 18 anni

Uniforme

- Obbligatoria
- Distinguibile dai pubblici ufficiali

Carta identificativa

- Obbligatoria
- Distinguibile dai pubblici ufficiali
- Rilasciata dalla polizia regionale



ARMI DA FUOCO

Divieto di utilizzo di armi da fuoco

COMPETENZE

Perquisizione e fermo consentiti secondo quanto disposto dalla legge per i normali cittadini

FORMAZIONE

- Formazione obbligatoria differente per natura di attività svolta
- Rilascio della certificazione
- Formazione continua non prevista

CONTROLLI E SANZIONI

Autorità competenti

- Dipartimento di Giustizia
- Polizia

Sanzioni amministrative

- Multa
- Sospensione/Revoca della licenza

Sanzioni penali

- Secondo il codice penale

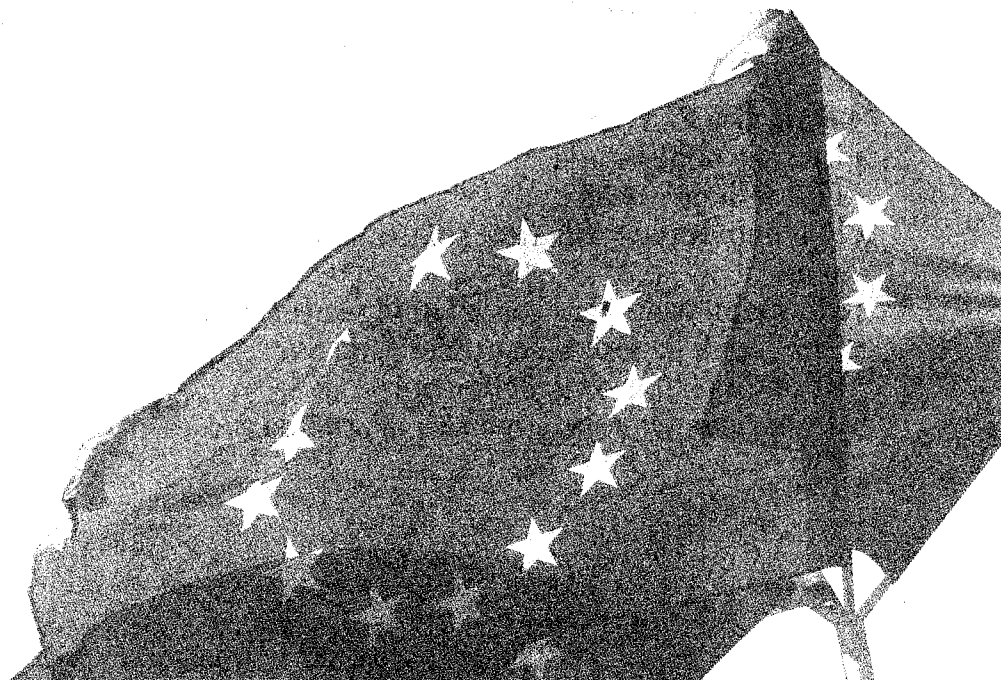
ORARIO DI LAVORO

Media oraria settimanale

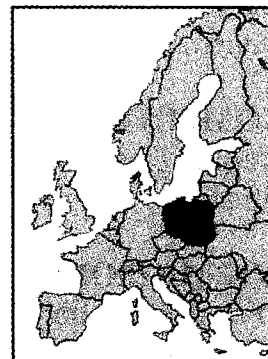
- 35 h

Limite massimo

- giornaliero 10h
- settimanale 40h
- straordinario 16h ogni 4 settimane



POLONIA



LEGGI E REGOLAMENTI

Atto sulla protezione delle persone e delle proprietà del 22 Agosto 1997 con specifico regolamento di applicazione ed emendamenti

AUTORITÀ RESPONSABILE

Ministero dell'Interno

REQUISITI

Licenza rilasciata dal ministero dell'interno previo parere del Capo della Polizia

CONTRATTO COLLETTIVO

Contratto collettivo nazionale di settore

REQUISITI DI INGRESSO

Aver svolto servizio militare (personale operativo)

RESTRIZIONI

Nessun precedente penale del titolare e dello staff

REQUISITI SPECIFICI

Età minima

- 21 anni
- 18 anni (senza licenza)

Uniforme

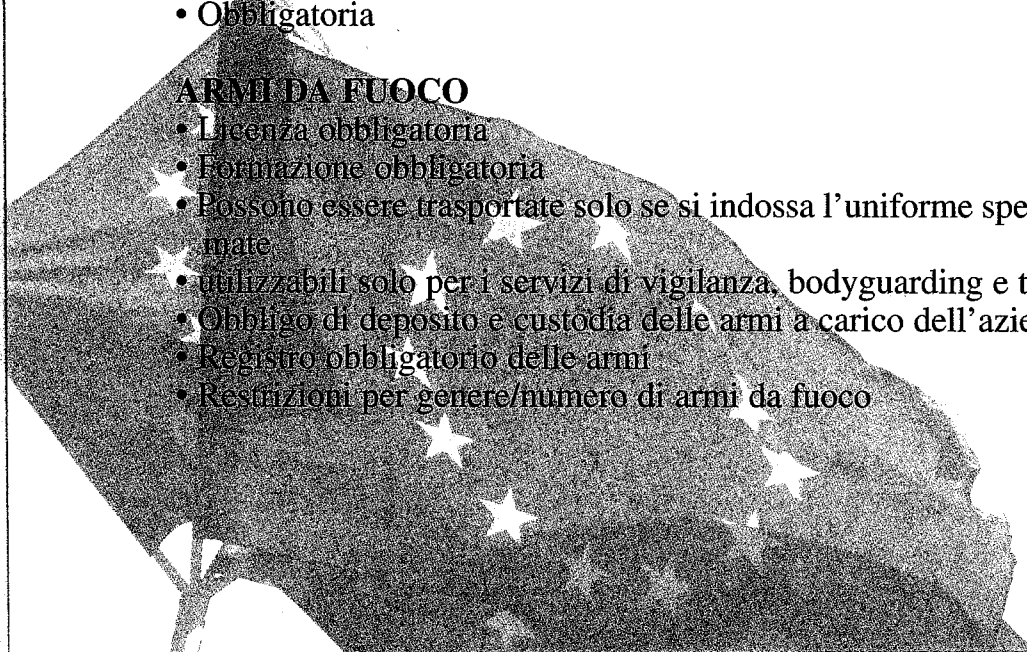
- Obbligatoria
- Distinguibile dai pubblici ufficiali

Carta identificativa

- Obbligatoria

ARMI DA FUOCO

- Licenza obbligatoria
- Formazione obbligatoria
- Possono essere trasportate solo se si indossa l'uniforme specifica per le guardie armate
- utilizzabili solo per i servizi di vigilanza, bodyguarding e trasporto valori
- Obbligo di deposito e custodia delle armi a carico dell'azienda
- Registro obbligatorio delle armi
- Restrizioni per genere/numero di armi da fuoco



COMPETENZE

Perquisizione e fermo consentiti solo agli addetti muniti di licenza

FORMAZIONE

- Formazione obbligatoria previo ottenimento della licenza:
- Primo livello: 149h teoria 102h pratica
- Secondo livello: 236h teoria 104h pratica

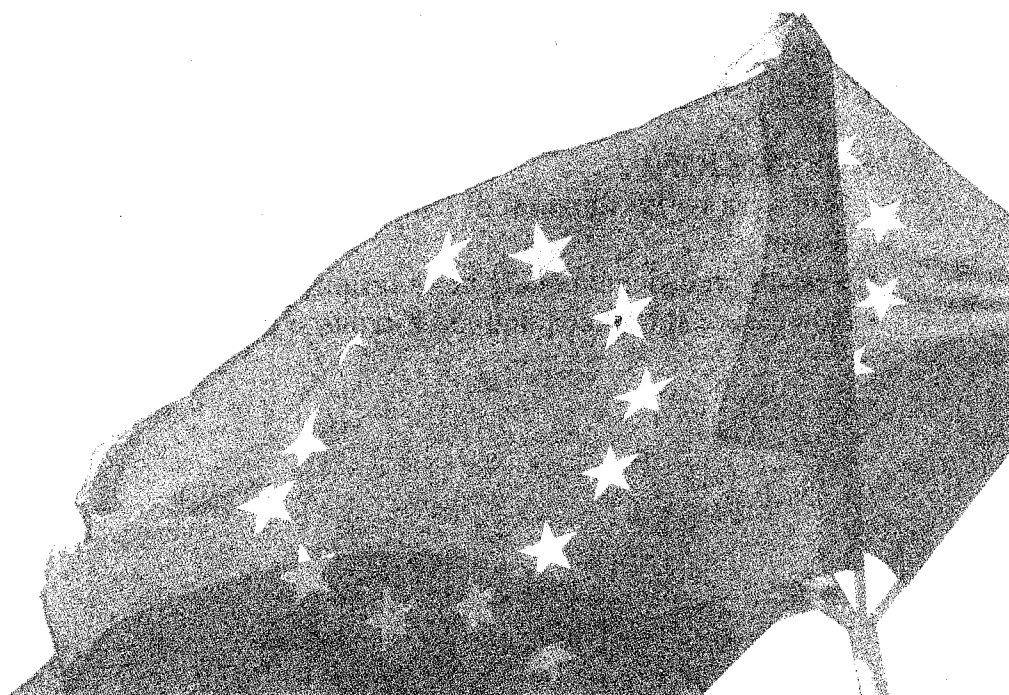
CONTROLLI E SANZIONI

Autorità competenti

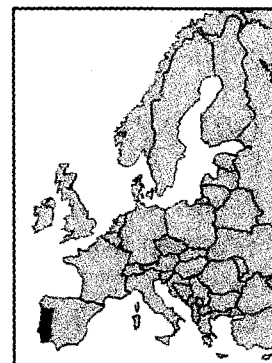
- Il Capo della Polizia su autorizzazione del Ministero dell'Interno

Sanzioni amministrative

- Sospensione/Revoca della licenza



PORTOGALLO



LEGGI E REGOLAMENTI

- Legge n.35 del 21 febbraio 2004
- Ordinanza 1325/2001 - durata ed i contenuti della formazione base per guardie e body guards
- Dispaccio 6159/2002 - contenuti e moduli di formazione specifica per body guards
- Ordinanza 1522-B/2002 - funzione e formazione specifica per stewards

AUTORITÀ RESPONSABILE

- Ministero dell'Amministrazione Interna (MAI)

REQUISITI

- Licenza recante le attività svolte

CONTRATTO COLLETTIVO

Negoziazioni annuali

AREE DI PERTINENZA

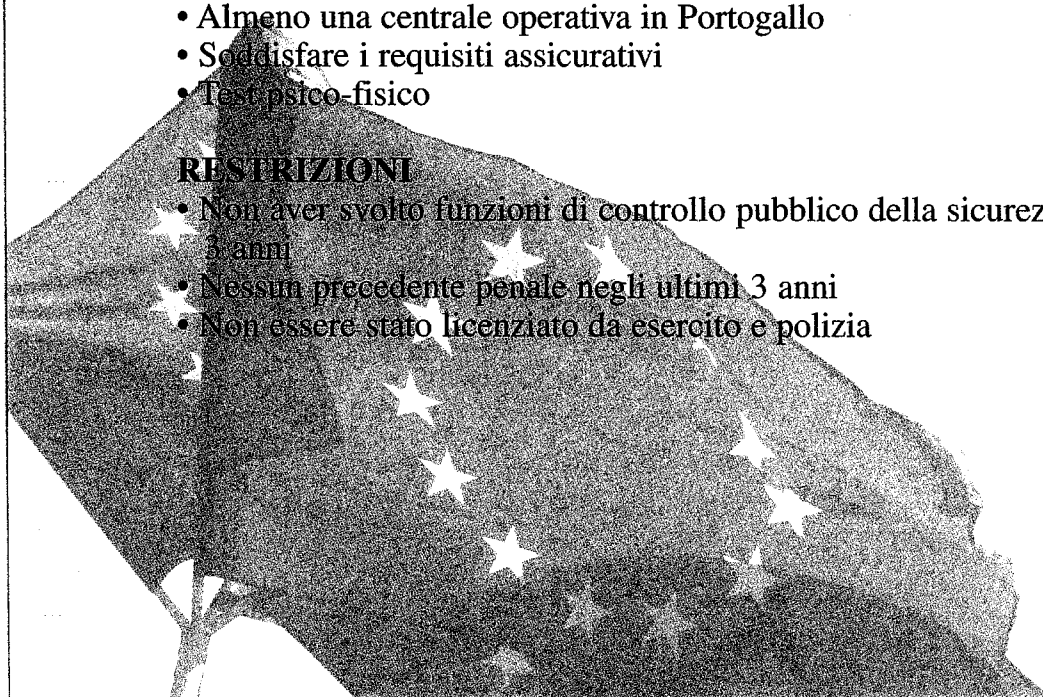
- Protezione di beni mobili e immobili
- Protezione ingressi
- Body guards
- Trasporto valori
- Gestione e monitoraggio dei centri di gestione allarmi

REQUISITI DI INGRESSO

- Cauzione di 45.000 € presso il Ministero dell'Interno
- Minimo 15 dipendenti
- Almeno una centrale operativa in Portogallo
- Soddisfare i requisiti assicurativi
- Test psico-fisico

RESTRIZIONI

- Non aver svolto funzioni di controllo pubblico della sicurezza privata negli ultimi 3 anni
- Nessun precedente penale negli ultimi 3 anni
- Non essere stato licenziato da esercito e polizia



REQUISITI SPECIFICI

Età minima

- 18 anni

Uniforme

- Obbligatoria
- Approvata dall'Home Office
- Distinguibile dai pubblici ufficiali

Carta identificativa

- Obbligatoria
- Rilasciata dal Ministero dell'Interno
- Valida per 5 anni e rinnovabile tramite corso di aggiornamento

ARMI DA FUOCO

- Licenza individuale obbligatoria
- Autorizzazione dell'azienda per l'uso a scopo professionale

CONTROLLI E SANZIONI

Sanzioni amministrative

- Elencate nel DL 35/2004
- Multe da 100 a 40.000 €
- Sospensione/revoca della licenza

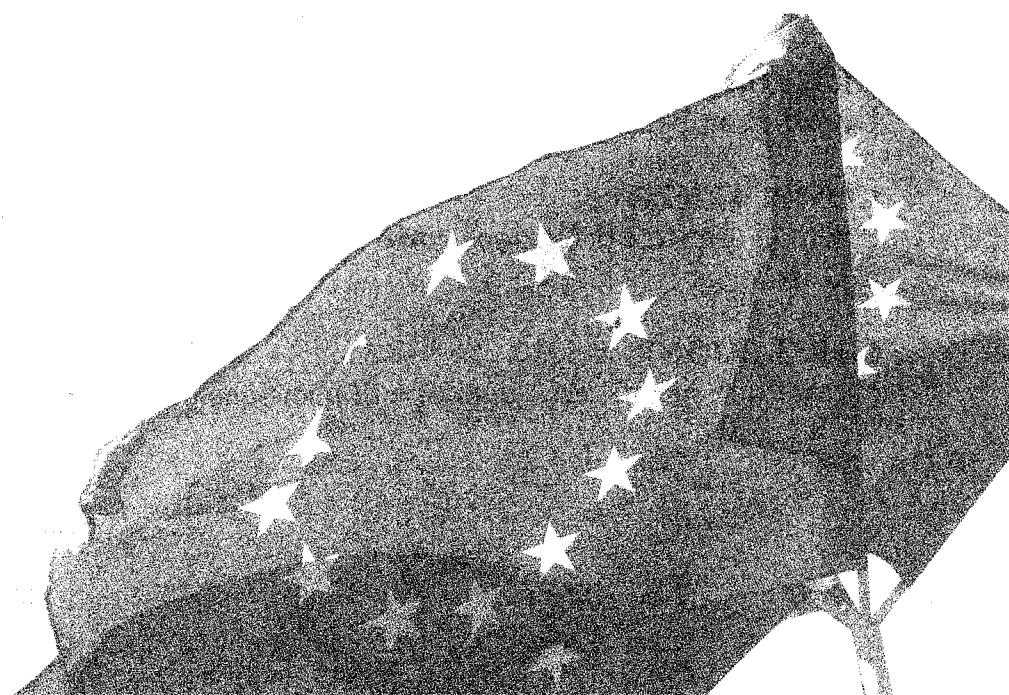
ORARIO DI LAVORO

Media oraria settimanale

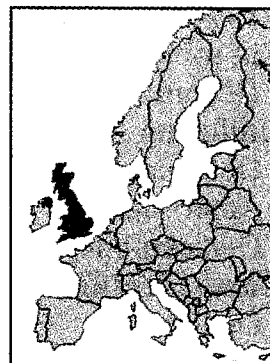
- 40 h

Limite massimo

- giornaliero 12h



REGNO UNITO



LEGGI E REGOLAMENTI

Legge sulla sicurezza privata del Maggio 2001

AUTORITÀ RESPONSABILE

Security Industry Authority (SIA)

REQUISITI

- Licenza a livello individuale e non a livello di azienda
- Costo della licenza 285 €
- Validità triennale

AREE DI PERTINENZA

- Vigilanza
- Trasporto valori
- Sorveglianza elettronica
- Portierato
- Custodia chiavi

REQUISITI DI INGRESSO

Riconoscimento volontario tramite normativa SIA

RESTRIZIONI

Controllo del casellario giudiziario da parte dell'ufficio registri criminali

REQUISITI SPECIFICI

Possesso della licenza della durata di 3 anni

Carta identificativa

La licenza deve essere esibita se richiesto durante il lavoro

ARMI DA FUOCO

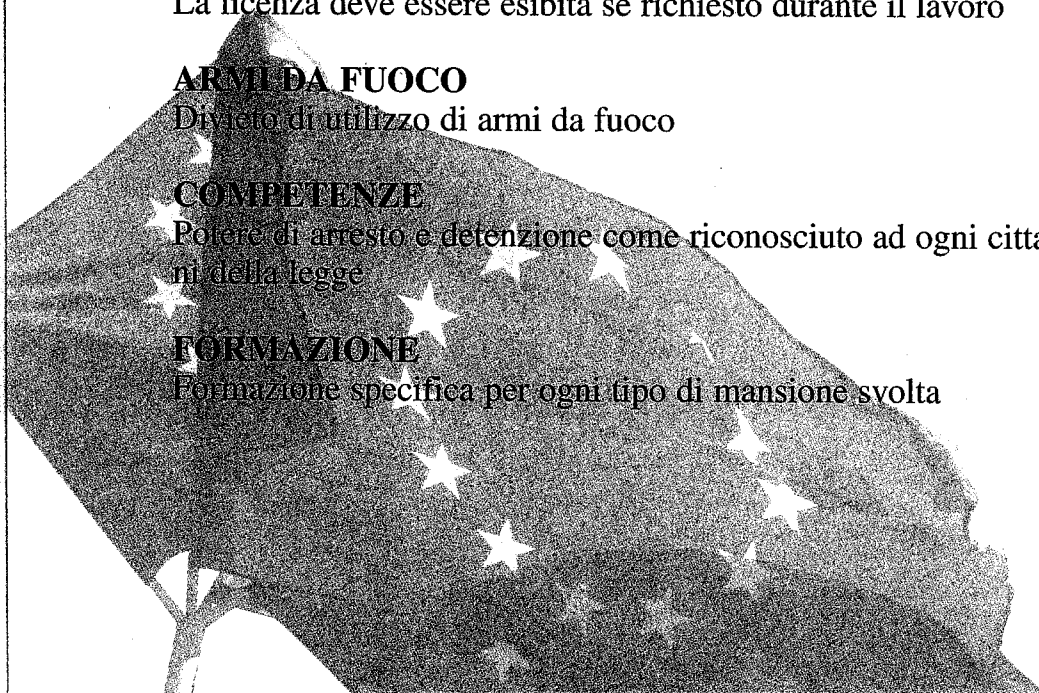
Divieto di utilizzo di armi da fuoco

COMPETENZE

Potere di arresto e detenzione come riconosciuto ad ogni cittadino secondo i termini della legge

FORMAZIONE

Formazione specifica per ogni tipo di mansione svolta



CONTROLLI E SANZIONI

Autorità competenti

- SIA

Sanzioni amministrative

- Revoca della licenza con possibilità di ricorso entro 21 gg

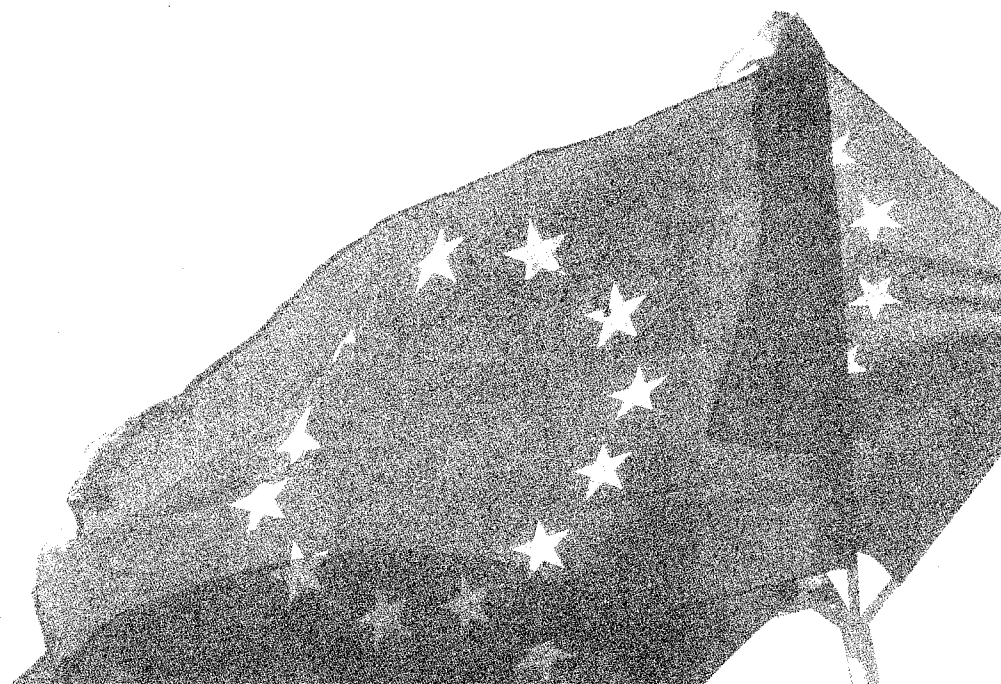
Sanzioni penali

- Massima condanna dal giudice generico: sei mesi di carcere e/o multa di 5812 €
- La Corte Reale può infliggere pene pecuniarie illimitate e fino a 5 anni di carcere

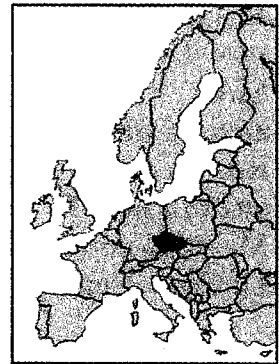
ORARIO DI LAVORO

Limite massimo

- settimanale 60h



REPUBBLICA CECA



LEGGI E REGOLAMENTI

- Nessuna legislazione specifica
- Si applica la legge generale sulle piccole attività

AUTORITÀ RESPONSABILE

Ministero dell'Industria

CONTRATTO COLLETTIVO

Nessun contratto collettivo nazionale di settore

REQUISITI DI INGRESSO

Conformità alle normative del commercio

RESTRIZIONI

Nessun precedente penale

REQUISITI SPECIFICI

Età minima

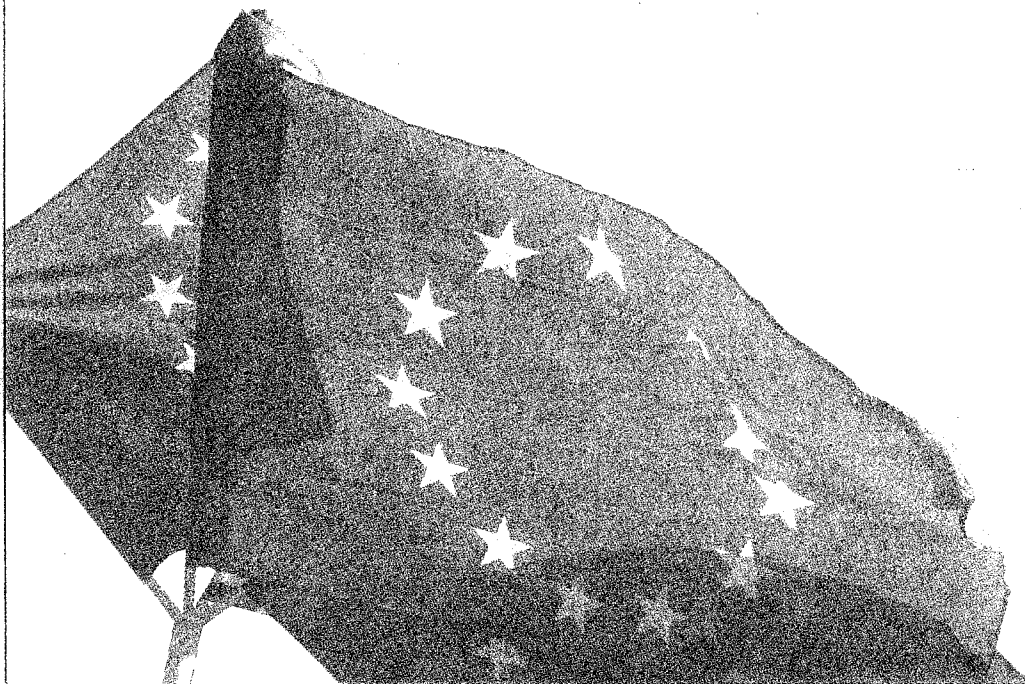
- 18 anni

Uniforme

- Obbligatoria
- Approvata dalle autorità di polizia

Carta identificativa

- Obbligatoria



ARMI DA FUOCO

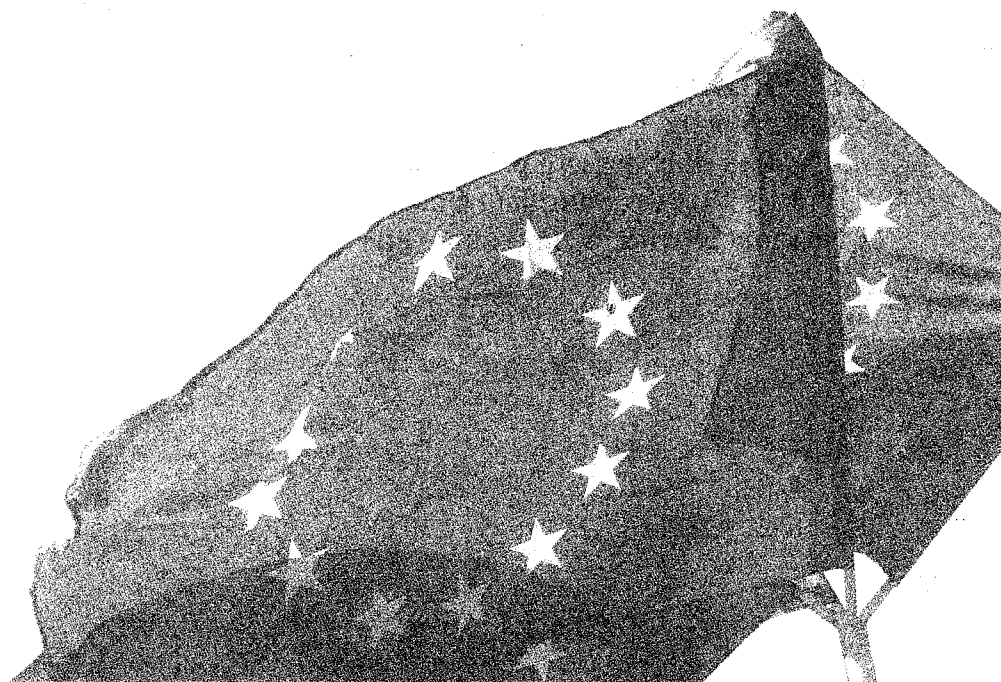
- Licenza individuale obbligatoria
- Obbligo di deposito e custodia delle armi a carico delle aziende
- Registrazione obbligatoria della armi
- Restrizioni per genere/numero di armi da fuoco

COMPETENZE

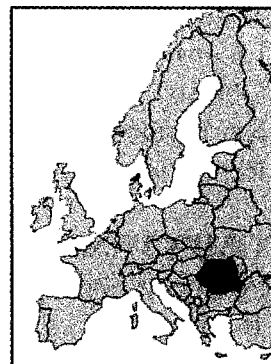
- Perquisizione e fermo consentiti secondo quanto disposto dalla legge per i normali cittadini

FORMAZIONE

Affidata alle aziende



ROMANIA



LEGGI E REGOLAMENTI

- Legge 333/2003 sulla sicurezza di siti, beni e persone
- DI n 1010/2004 di approvazione del regolamento di attuazione della legge 333/2003

AUTORITÀ RESPONSABILE

- Ministero dell'Interno
- Dipartimento Generale di Polizia Rumena

REQUISITI

Licenza con validità triennale rinnovabile

CONTRATTO COLLETTIVO

Contratto collettivo nazionale generale

AREE DI PERTINENZA

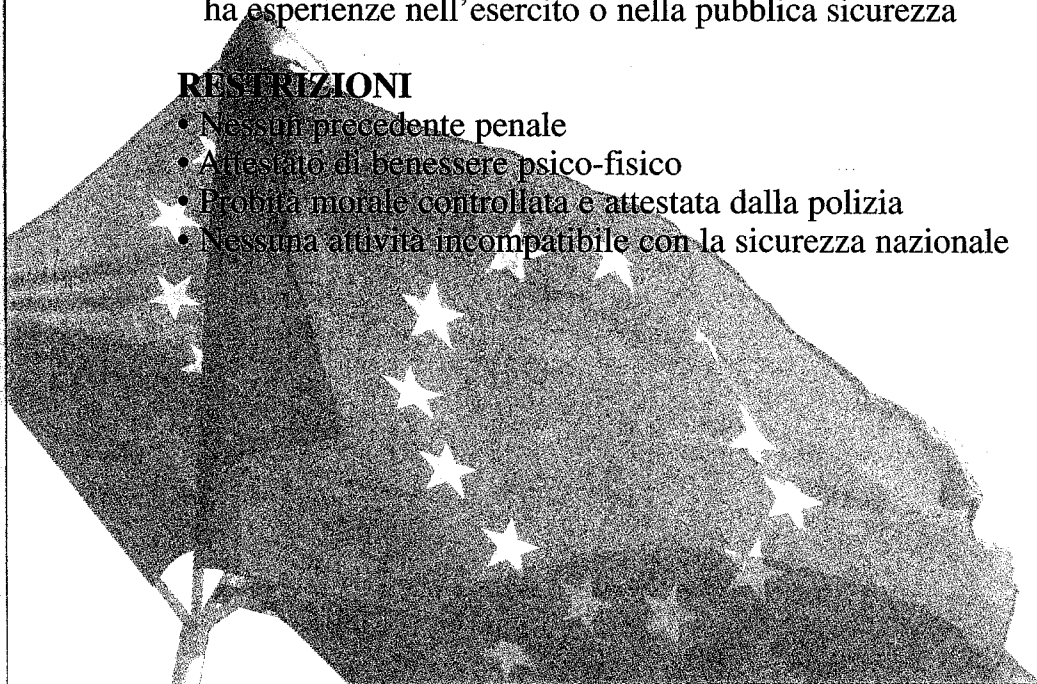
- Protezione di beni mobili e immobili
- Trasporto valori
- Body guarding
- Sorveglianza elettronica

REQUISITI DI INGRESSO

- Cittadinanza europea
- Licenza a livello di impresa e personale
- Proprietari, dirigenti e parenti stretti di essi devono essere approvati dal Servizio di Intelligence Rumeno
- Proprietari e dirigenti devono avere la approvata qualifica, fatta eccezione per chi ha esperienze nell'esercito o nella pubblica sicurezza

RESTRIZIONI

- Nessun precedente penale
- Attestato di benessere psico-fisico
- Probata morale controllata e attestata dalla polizia
- Nessuna attività incompatibile con la sicurezza nazionale



REQUISITI SPECIFICI**Età minima**

- 18 anni

Uniforme

- Due tipi di uniforme: uniforme di servizio e uniforme di protezione, differenti per ogni istituto
- Uniforme approvata dalla polizia nazionale ed indossata solo in servizio
- Distinguibile dai pubblici ufficiali

Carta identificativa

- Deve contenere nome, cognome ed istituto di appartenenza

ARMI DA FUOCO

- Utilizzo autorizzato solo per determinate categorie di attività: protezione di banche, siti militari, siti nucleari, trasporto valori, armi e oggetti pericolosi
- Licenza obbligatoria rilasciata dalla polizia
- Tipo di armi e munizioni approvato dalla polizia tramite il "Piano Sicurezza"
- Obbligo di deposito delle armi a carico delle aziende in aree speciali autorizzate dalla polizia
- Obbligo di tenere un registro speciale approvato dalla polizia
- Divieto di possedere armi da fuoco in quantità maggiore delle autorità di polizia

FORMAZIONE

- Formazione affidata a terzi previa autorizzazione del Ministero dell'interno e supervisionata dal SELOR
- Protezione delle persone: 66h
- Trasporto valori: 78h
- Pattuglia e pronto intervento: 42h
- Utilizzo armi da fuoco: 42h

CONTROLLI E SANZIONI**Sanzioni amministrative**

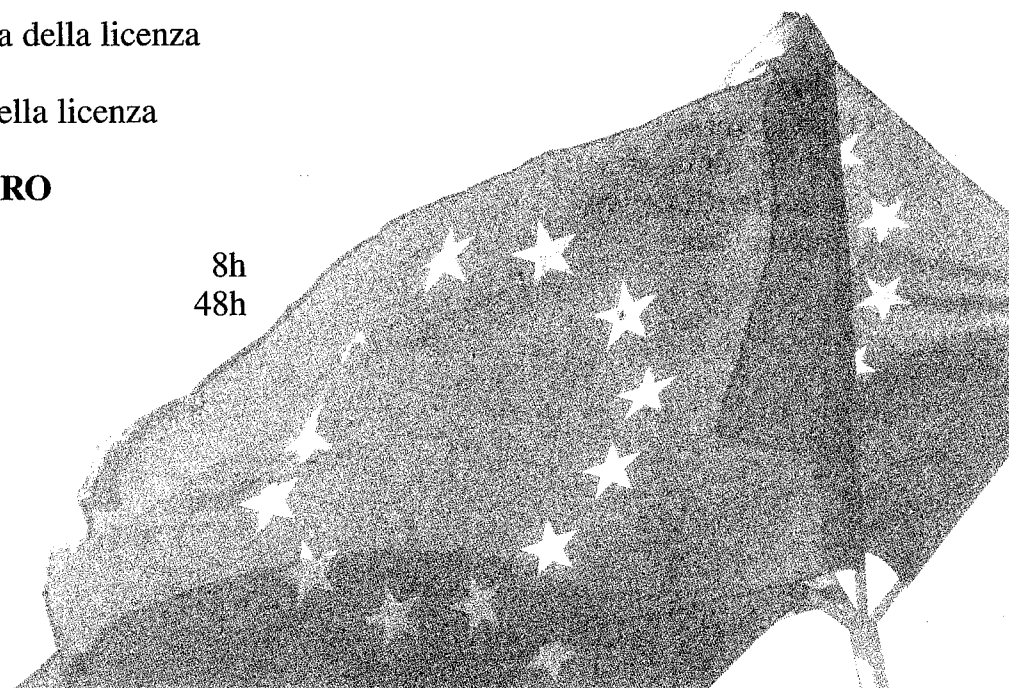
- Multa
- Sospensione/Revoca della licenza

Sanzioni penali

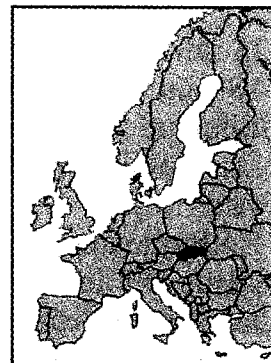
- Revoca definitiva della licenza

ORARIO DI LAVORO**Limite massimo**

- giornaliero 8h
- settimanale 48h



SLOVACCHIA



LEGGI E REGOLAMENTI

- Atto del Consiglio Nazionale della Repubblica Slovacca n.379/1997 sui servizi di sicurezza privata ed attività affini, modificato dagli atti n. 225/2000, 440/2004, 418/2004 e 181/2004
- Regolamenti del Ministero dell'Interno n. 550/2001 e 100/2004

AUTORITÀ RESPONSABILE

- Ministero dell'Interno
- Presidio delle Forze di Polizia

CONTRATTO COLLETTIVO

Nessun contratto collettivo nazionale di settore

AREE DI PERTINENZA

- Protezione delle proprietà nei luoghi pubblici
- Protezione delle proprietà e delle persone nei trasporti
- Salvaguardia dell'ordine pubblico nei luoghi di incontro e durante gli eventi sportivi e culturali
- Fornitura di sistemi di sicurezza elettronica

REQUISITI DI INGRESSO

- Residenza permanente o residenza registrata nel territorio della Repubblica Slovacca
- Test psico-fisico

REQUISITI SPECIFICI

Età minima

- 21 anni

Uniforme

- Obbligatoria
- Obbligo di informare il presidio di Polizia sul tipo di uniforme indossata

Carta identificativa

- Obbligatoria



ARMI DA FUOCO

- Licenza obbligatoria (Legge n. 190/2003)
- Licenza rilasciata a livello d'azienda
- Obbligo di deposito e custodia delle armi a carico dell'azienda con stanze separate per armi e munizioni
- Registro obbligatorio delle armi presso il dipartimento di polizia
- Restrizioni per genere/numero di armi da fuoco

FORMAZIONE

Affidata alle capacità dell'azienda

CONTROLLI E SANZIONI

Autorità competenti

- Presidio delle Forze di Polizia

Sanzioni amministrative

- Sospensione/Revoca della licenza

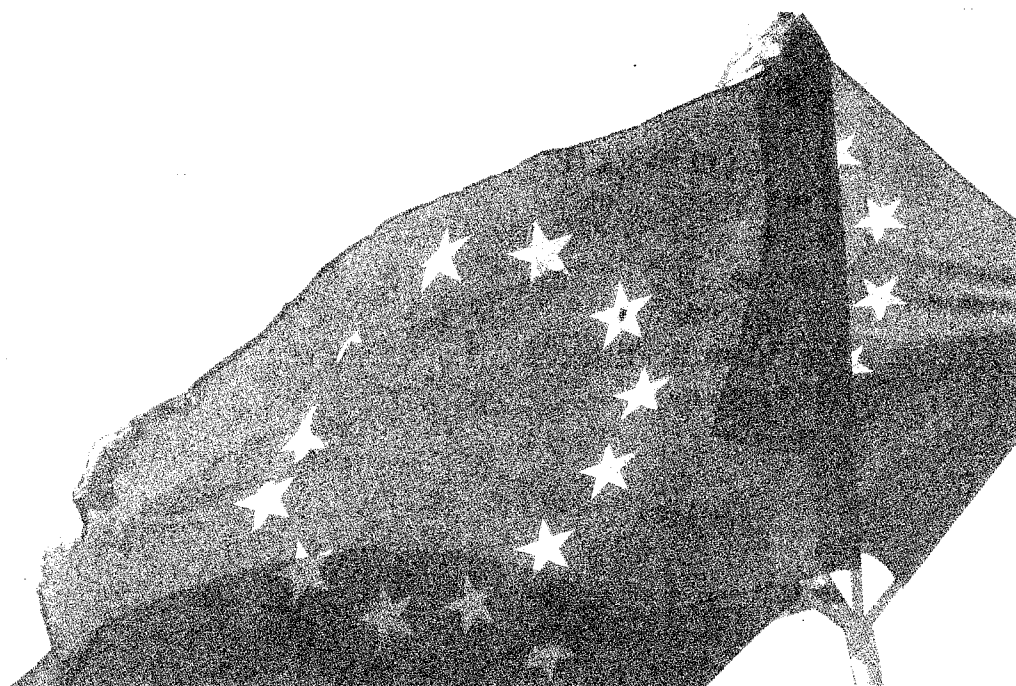
Sanzioni penali

- Multa fino a 1.000.000 Sk (33.140,05 €)

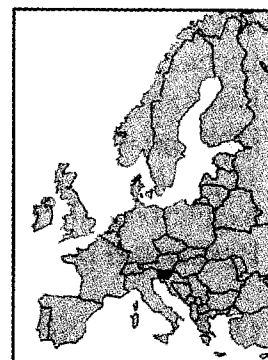
ORARIO DI LAVORO

Limite massimo

- giornaliero 12h
- settimanale 40h
- straordinario 150h/anno



SLOVENIA



LEGGI E REGOLAMENTI

Atto sulla Sicurezza Privata (G.U. n. 126/2003)

AUTORITÀ RESPONSABILE

- Ministero dell'Interno
- Parlamento

REQUISITI

Licenza recante le attività svolte con validità di 5 anni rinnovabili

CONTRATTO COLLETTIVO

Contratto collettivo nazionale di settore fra le aziende di sicurezza privata e la Camera delle aziende di sicurezza privata

AREE DI PERTINENZA

- Protezione di beni mobili e immobili
- Body guarding
- Trasporto valori
- Gestione dei centri di ricezione allarmi
- Sicurezza eventi

REQUISITI DI INGRESSO

- Assicurazione di responsabilità
- Almeno una centrale operativa, di proprietà o in affitto
- Cittadinanza Slovena o UE
- Almeno 5 anni di esperienza lavorativa
- Test psico-fisico

RESTRIZIONI

- Nessun precedente penale

REQUISITI SPECIFICI

Età minima

- 18 anni

Uniforme

- Obbligatoria

Carta identificativa

- Obbligatoria



ARMI DA FUOCO

- Licenza obbligatoria a livello di azienda e personale
- Obbligo di deposito e custodia delle armi a carico dell'azienda
- Registro obbligatorio delle armi
- Restrizioni per genere/numero di armi da fuoco

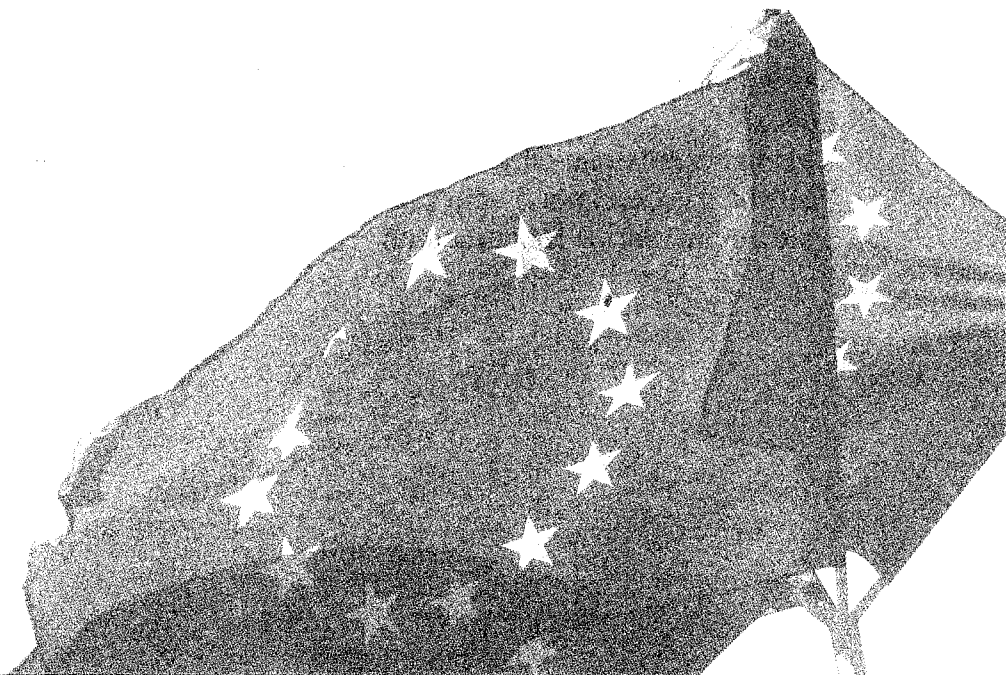
FORMAZIONE

- Formazione obbligatoria
- Durata del percorso formativo: 100h
- Contenuti: Abilità comunicativa e codice di pratica, legislazione nazionale, metodologia e tattica di vigilanza, uso delle tecnologie, uso delle armi)
- Formazione specifica per il servizio di Body guarding

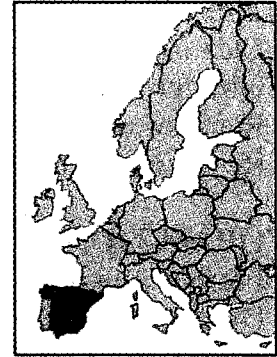
ORARIO DI LAVORO

Limite massimo

- | | |
|---------------|-------|
| • giornaliero | 8h |
| • settimanale | 40h |
| • annuale | 2080h |



SPAGNA



LEGGI E REGOLAMENTI

- Legge 23/1992 del 30 luglio 1992 modificata dal Decreto Reale 2/1999 del 29 gennaio 1999
- Decreto Reale 8/2007 del 14 dicembre 2007

AUTORITÀ RESPONSABILE

Ministero dell'Interno

REQUISITI

Licenza obbligatoria a livello di impresa e personale rilasciata dalle autorità di polizia

CONTRATTO COLLETTIVO

Contratto collettivo nazionale 2005-2008 pubblicato in G.U. del 10 giugno 2005

AREE DI PERTINENZA

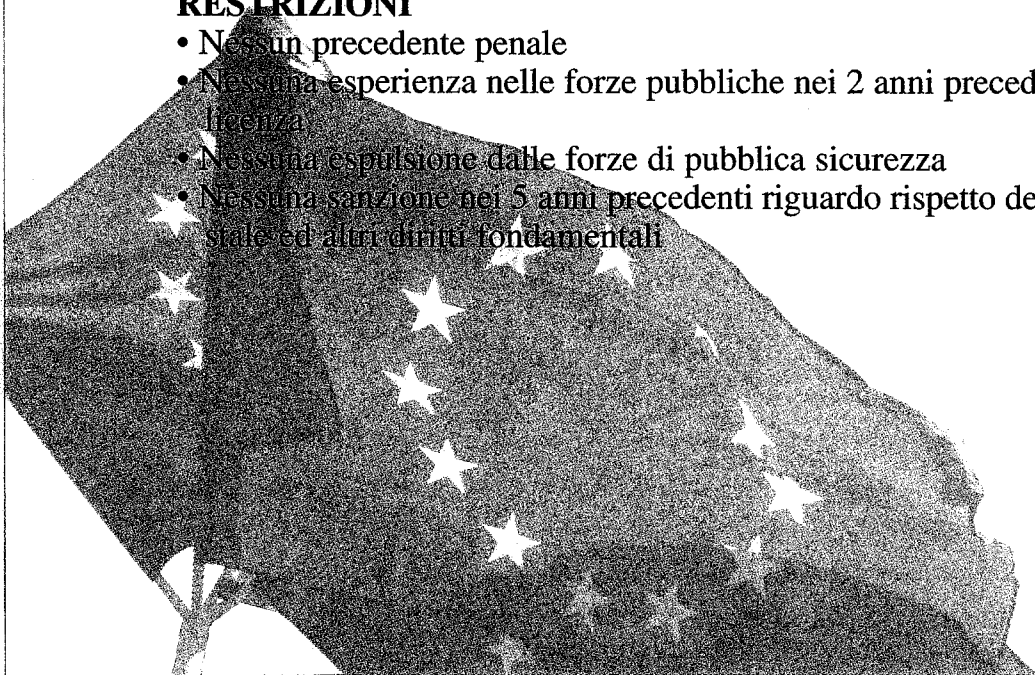
- Protezione di beni immobili
- Trasporto valori
- Gestione di allarmi
- Vigilanza di aree rurali
- Servizi di investigazione

REQUISITI DI INGRESSO

- Cittadinanza UE
- Dimostrazione delle adeguate capacità economico finanziarie
- Deposito cauzionale

RESTRIZIONI

- Nessun precedente penale
- Nessuna esperienza nelle forze pubbliche nei 2 anni precedenti alla richiesta della licenza
- Nessuna espulsione dalle forze di pubblica sicurezza
- Nessuna sanzione nei 5 anni precedenti riguardo rispetto della privacy, segreto postale ed altri diritti fondamentali



REQUISITI SPECIFICI

Età minima

- 18 anni

Uniforme

- Obbligatoria nello svolgimento dell'attività
- Distinguibile dai pubblici ufficiali
- Logo dell'istituto in evidenza

Carta identificativa

- Obbligatoria

ARMI DA FUOCO

- Licenza individuale obbligatoria
- Formazione biennale obbligatoria
- Utilizzo limitato alle attività di trasporto valori, sorveglianza di siti sensibili ed altre specificate ed autorizzate dalle autorità di polizia
- Registro delle armi obbligatorio
- Restrizioni per genere di arma da fuoco indicati dal Ministero dell'Interno; generalmente revolver calibro 38

FORMAZIONE

- Centri di formazione organizzati dalle imprese ed autorizzati dal ministero dell'Interno
- Formazione di base di 180h con esame ufficiale
- Formazione continua di 20h annuali

CONTROLLI E SANZIONI

Autorità competenti

- Rapporto annuale da consegnare alle autorità di polizia contenente dettagli sulle attività svolte ed il personale

Sanzioni amministrative

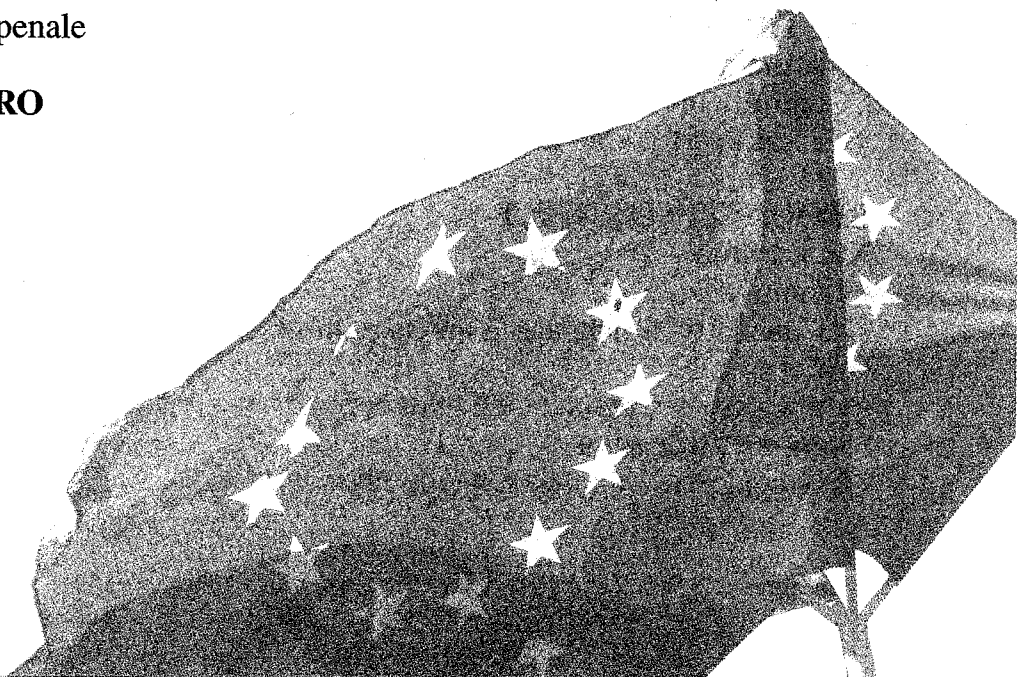
- Definite dal Private security Act

Sanzioni penali

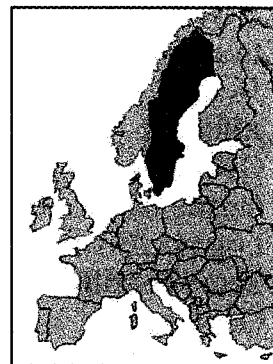
- Definite dal codice penale

ORARIO DI LAVORO

Minimo 80h annuali



SVEZIA



LEGGI E REGOLAMENTI

- DI del 26 aprile 1974 sul settore della sicurezza privata
- Leggi 578 e 579/1980 sulla tutela dell'ordine pubblico
- Leggi 217 e 1334/1990 sulla protezione dei siti di interesse nazionale
- Leggi 1097 e 1099/1983 sull'installazione degli impianti di sicurezza

AUTORITÀ RESPONSABILE

- Consiglio di amministrazione della Contea (Länsstyrelsen)
- Polizia nazionale

REQUISITI

Autorizzazione

CONTRATTO COLLETTIVO

Contratto collettivo nazionale di settore

AREE DI PERTINENZA

Sono esclusi dalle aree di competenza della normativa il trasporto valori e le centrali di gestione degli allarmi

REQUISITI DI INGRESSO

A livello di impresa

- autorizzazione

A livello personale

- licenza

RESTRIZIONI

- Nessun precedente penale
- Controlli annuali
- Nessuna restrizione per altre attività

REQUISITI SPECIFICI

Età minima

- 18 anni
- Alcune attività richiedono un'età minima di 20 o 25 anni

Uniforme

- Obbligatoria e regolata a livello normativo

Carta identificativa

- Obbligatoria e regolata a livello normativo

ARMI DA FUOCO

- Licenza obbligatoria concessa dalle autorità di polizia
- Formazione obbligatoria di 43 h
- Età minima di 23 anni
- Obbligo di custodia da parte dell'istituto in box di sicurezza allarmati
- Restrizioni per genere/numero di armi da fuoco: solo pistole e revolver

COMPETENZE

Perquisizione e fermo consentiti a guardie speciali ("Ordningsvakt and Skyddsvaktin") in attesa dell'arrivo delle forze dell'ordine

FORMAZIONE

- Affidata all'Istituto nazionale per la formazione delle guardie, gestito in concomitanza da organizzazioni datoriali e sindacali
- Formazione di base: 288 ore
- Formazione continua: 32h ogni 4 anni

CONTROLLI E SANZIONI**Autorità competenti**

- Consiglio di amministrazione della Contea (Länsstyrelsen)

Sanzioni amministrative

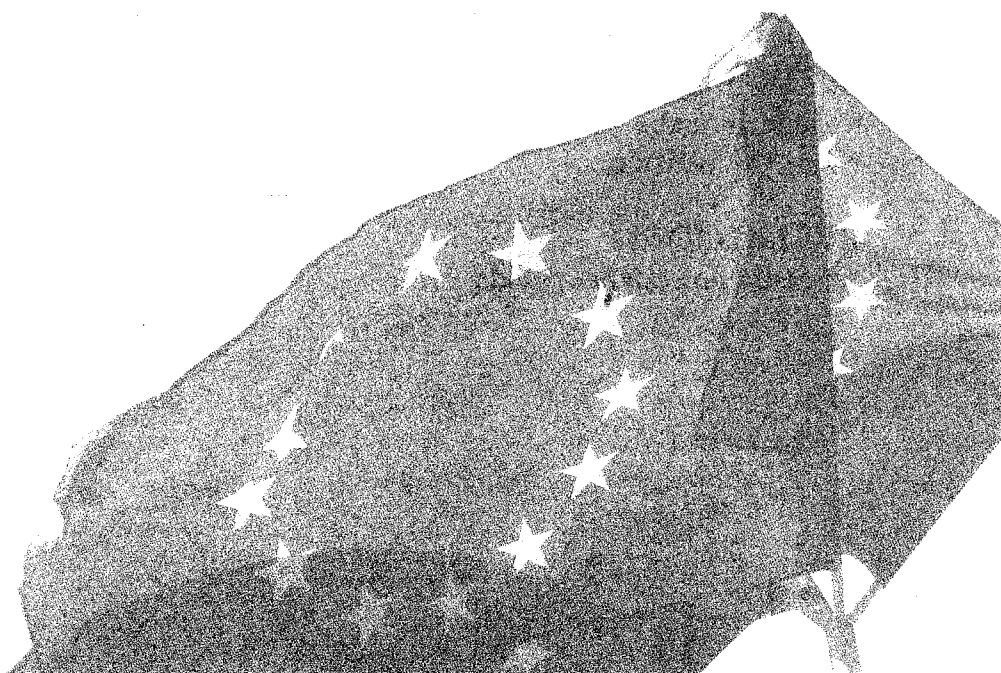
- Revoca della licenza

Sanzioni penali

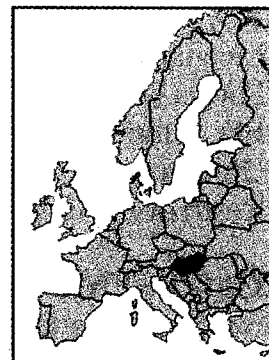
- Multa
- Carcere

ORARIO DI LAVORO**Limite massimo**

- | | |
|---------------------------|------|
| • giornaliero | 12h |
| • settimanale | 52h |
| • annuale (straordinario) | 350h |



UNGHERIA



LEGGI E REGOLAMENTI

- Atto CXXXIII/2003
- Regolamento del Ministero dell'Interno 22/2006
- EN 15602:2008 - Fornitori di servizi di sicurezza - Terminologia

AUTORITÀ RESPONSABILE

- Ministero della Giustizia
- Polizia

REQUISITI

Licenza obbligatoria rilasciata dalle autorità di polizia

CONTRATTO COLLETTIVO

Contratto collettivo nazionale di settore dall'1 gennaio 2008

AREE DI PERTINENZA

- Protezione di beni (im-)mobili
- Body guarding
- Trasporto valori
- Sicurezza eventi
- Pianificazione, installazione e manutenzione di sistemi di sicurezza

REQUISITI DI INGRESSO

- Tassa per la licenza aziendale (23.000 HUF / 92 €) e individuale (6.900 HUF / 27 €)
- Assicurazione di responsabilità
- Registrazione presso la camera di commercio e dell'industria
- Cittadinanza UE
- Residenza UE
- Licenza media
- Test psico-fisico

RESTRIZIONI

- Nessun precedente penale



REQUISITI SPECIFICI**Età minima**

- 18 anni

Uniforme

- Facoltativa
- Distinguibile dai pubblici ufficiali

Carta identificativa

- Obbligatoria
- Rilasciata dalla polizia

ARMI DA FUOCO

- Licenza obbligatoria rilasciata dalla polizia
- Formazione obbligatoria
- Obbligo di deposito e custodia a carico dell'azienda
- Obbligo di registro
- Il numero delle armi è determinato dal numero di contratti stipulati dall'azienda
- È consentito solo l'uso di pistole

COMPETENZE

Perquisizione e fermo consentiti al pari dei normali cittadini

FORMAZIONE

- Regolata dal Ministero della Giustizia Ord.15/2008
- Percorso formativo generico: 320h
- Servizi alle banche: 100h
- Trasporto valori: 100h
- Vigilanza armata: 100h
- Unità cinofile: 100h
- Steward: 100h

CONTROLLI E SANZIONI**Autorità competenti**

- Polizia

Sanzioni amministrative

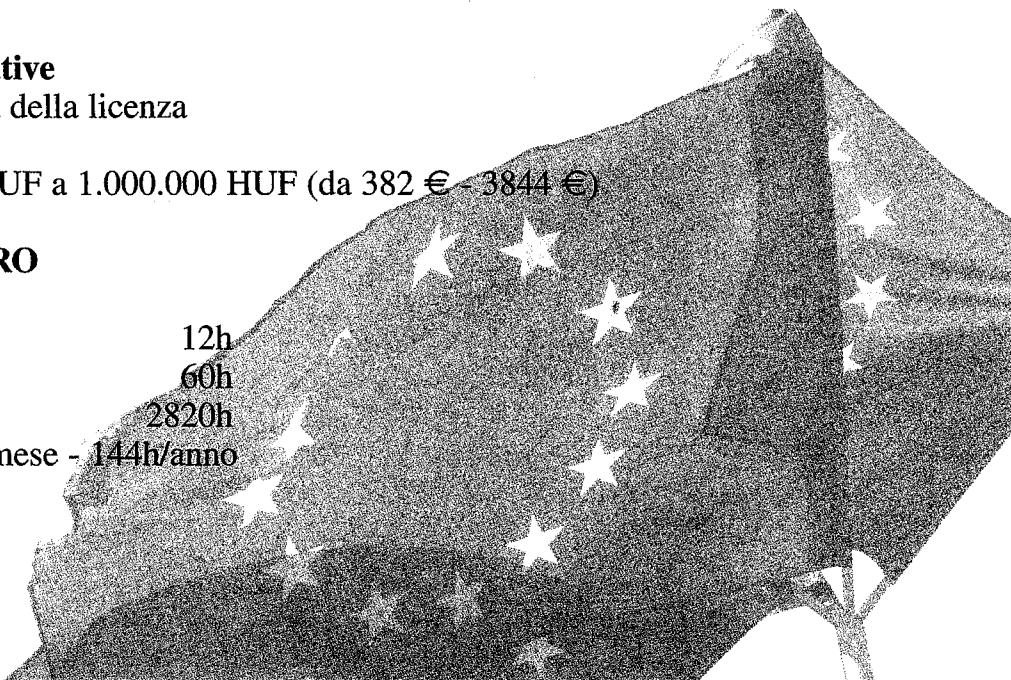
- Sospensione/Revoca della licenza

Sanzioni penali

- Multa da 100.000 HUF a 1.000.000 HUF (da 382 € - 3844 €)

ORARIO DI LAVORO**Limite massimo**

- giornaliero 12h
- settimanale 60h
- annuale 2820h
- straordinario 12h/mese - 144h/anno



Finito di stampare nel mese di febbraio 2010
presso la Tipolitografia C.S.R. srl
Via di Pietralata, 157 - 00158 Roma
Tel. 064182113 r.a. - Fax 064506671

