

Spett.le

Cliente

Alla c.a. dell'Amministrazione del Personale

Assago, 4 Gennaio 2021

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Sicurezza sussidiaria non armata e investigazioni – FEDERPOL – nuovo CCNL del 19 febbraio 2020 e accordi integrativi del 19 febbraio 2020 e dell'11 novembre 2020.

Il 19 febbraio 2020 FEDERPOL (con SISTEMA IMPRESA) e FESICA CONFSAL (con CONFSAL) hanno siglato il nuovo CCNL Sicurezza sussidiaria non armata e investigazioni e due accordi integrativi (uno il 19 febbraio 2020 e uno l'11 novembre 2020).

Il precedente CCNL, ancora in vigore per tutte le aziende aderenti, scadrà il 31 dicembre 2020.

Di seguito, segnaliamo le novità più rilevanti, suddivise per argomento.

1. CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE (ART. 2);
2. INDENNITÀ DI VACANZA CONTRATTUALE (IVC) (ART. 4);
3. BILATERLITÀ (ART. 10);
4. PERIODO DI PROVA (ART. 15);
5. LAVORO A TEMPO PARZIALE (ART. 20);
6. APPRENDISTATO (ART. 21);
7. CONTRATTO DI PRIMO INGRESSO E DI REIMPIEGO (ART. 23);
8. LAVORO INTERMITTENTE (ART. 25) E CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE (ART. 26);
9. ORARIO DI LAVORO (ART. 29);
10. PERMESSI (ART. 41);
11. MALATTIA (ART. 49);
12. DIVISORI CONTRATTUALI (ART. 59);
13. MINIMI RETRIBUTIVI (ART. 60);
14. WELFARE AZIENDALE (ART. 61) E ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA (ART. 62);
15. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO (ART. 64);
16. DECORRENZA E DURATA (ARTT. 73 E 74).

1. CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE (ART. 2)

Con gli accordi integrativi del 19 febbraio 2020 e dell'11 novembre 2020 in commento, le Parti hanno previsto che i lavoratori che svolgono mansioni che non richiedono il possesso di alcuna conoscenza pratica o che si occupano di attività basilari che non richiedono specifica formazione saranno inquadrati nel 7° livello. Rientrano in questo livello, per esempio, gli addetti alla reception, accoglienza e prime informazioni e alla sicurezza semplice.

Dopo 24 mesi dall'assunzione, i suddetti lavoratori saranno inquadrati al 6° livello, senza che tale passaggio determini necessariamente un cambiamento delle mansioni assegnate.

2. INDENNITÀ DI VACANZA CONTRATTUALE (IVC) (ART. 4)

La nuova formulazione dell'art. 4 prevede che dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 6 mesi dalla data di scadenza del CCNL sarà erogata un'indennità pari al 50% del tasso di inflazione applicato al minimo tabellare, la quale cesserà di essere erogata con il nuovo accordo di rinnovo.

3. BILATERLITÀ (ART. 10)

Con l'accordo in commento, le Parti hanno stabilito che per il finanziamento di tutta l'attività dell'Ente bilaterale nazionale del terziario (EBITEN) è previsto un **versamento mensile** tramite F24 di un contributo pari all'1% della retribuzione (comprensivo della quota di assistenza contrattuale), di cui lo 0,60% a carico dell'azienda e lo 0,40% a carico del lavoratore.

In caso di mancata adesione alla bilateralità, l'azienda dovrà corrispondere al lavoratore un elemento retributivo aggiuntivo pari all'1% della paga conglobata per 13 mensilità, non utile ai fini del computo di nessun istituto legale e contrattuale, compreso il t.f.r..

4. PERIODO DI PROVA (ART. 15)

Sul punto, l'accordo e l'integrazione in commento hanno previsto che la **durata del periodo di prova** sarà la seguente:

LIVELLI	DURATA (in giorni)
Q	180
1	180
2	180
3	180
4	150
5	120
6	90
7	60

Per i lavoratori assunti ai livelli 4°, 5°, 6° e 7°, il periodo di prova rimane sospeso in caso di malattia e/o infortunio.

5. LAVORO A TEMPO PARZIALE (ART. 20)

Il nuovo art. 20 prevede che l'orario minimo per i lavoratori *part time* è stabilito dal contratto individuale, ma non può essere inferiore alle 8 ore settimanali.

In caso di lavoro supplementare, sarà corrisposta la *maggiorazione* del 15% della normale retribuzione, comprensiva di tutti gli istituti differiti, compreso il t.f.r..

6. APPRENDISTATO (ART. 21)

Con l'accordo in oggetto è stato previsto che in caso di malattia l'apprendista non in prova ha diritto:

- per i primi 3 giorni, a un'indennità pari al 60% della retribuzione a totale carico dell'azienda, per malattie pari o superiori a 5 giorni;
- per i periodi successivi e fino alla conservazione del posto, alla disciplina prevista per i lavoratori qualificati.

Nel caso di ricovero ospedaliero, agli apprendisti senza familiari a carico sono dovuti i 2/5 dell'indennità di malattia ordinaria.

In caso di infortunio, invece, l'apprendista non in prova ha diritto alla conservazione del posto per 180 giorni in un anno solare e, a decorrere dal 1° giorno successivo a quello dell'infortunio, inoltre, a un'indennità integrativa fino al raggiungimento delle seguenti misure complessive:

- 60% per i primi 3 giorni;
- 80% dal 4° al 20° giorno;
- 70% dal 21° giorno a seguire.

7. CONTRATTO DI PRIMO INGRESSO E DI REIMPIEGO (ART. 23)

Per le aziende che aderiscono all'EBITEN è prevista la possibilità di assumere a tempo indeterminato (anche *part time*) nei livelli dal 3° al 6°, con l'erogazione di una formazione professionale di 80 ore nel primo biennio:

- lavoratori privi di esperienza professionale (o non superiore a 6 mesi) nella mansione (contratti di primo ingresso);
- soggetti in stato di inoccupazione (contratti di reimpiego).

Per i primi due anni è stata prevista una riduzione della paga base conglobata rispetto a quella del livello di riferimento pari al 25% e al 15% rispettivamente per il 1° e per il 2° anno di impiego.

Circa i **contratti di primo ingresso**, il piano formativo, della durata minima di 80 ore, potrà essere finanziato tramite il fondo Formazienda e dovrà essere redatto sulla base dello schema definito dalle parti. A pena di decadenza dal beneficio, entro 30 giorni dall'assunzione l'azienda dovrà trasmettere il piano all'EBITEN a mezzo PEC; in caso di mancata risposta trascorsi 7 giorni dal ricevimento, il piano si considererà approvato.

Con riguardo ai **contratti di reimpiego**, invece, essi hanno lo scopo di reinserire nel mondo del lavoro:

- donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- lavoratori con più di 50 anni di età;
- lavoratori, di qualunque età, disoccupati di lunga durata privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi,
- soggetti espulsi dal mercato del lavoro e che percepiscono ammortizzatori sociali e soggetti che rientrano in specifiche misure di politiche attive di ricollocazione messe in atto da operatori pubblici o privati per l'impiego.

Le modalità di assunzione e di erogazione della formazione sono le medesime indicate per i contratti di primo ingresso.

8. LAVORO INTERMITTENTE (ART. 25) E CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE (ART. 26)

Circa l'art. 25, con gli accordi in commento le parti sociali hanno specificato che grazie ai contratti collettivi di lavoro aziendali o territoriali è possibile **derogare** al limite di 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari. Inoltre, qualora il dipendente sia chiamato alla prestazione lavorativa, questa può avere anche una durata inferiore alle 8 ore giornaliere stabilite per il contratto a tempo pieno, a condizione che ne sia data comunicazione al lavoratore e quest'ultimo abbia accettato la richiesta del datore.

Inoltre, le Parti sociali hanno stabilito di riprendere la disciplina del **contratto di prestazione occasionale** ("PrestO") (art. 26).

9. ORARIO DI LAVORO (ART. 29)

L'accordo ha previsto che il **nuovo orario normale di lavoro** è:

- 40 ore settimanali, suddivise in 6 giorni lavorativi;
- 45 ore settimanali, suddivise in 5 o 6 giorni lavorativi, per i livelli 4° super, 4°, 5° super, 5° e 6°;
- 46 ore settimanali, suddivise in 6 giorni lavorativi, per il livello 7°.

10. PERMESSI (ART. 41)

L'accordo di rinnovo prevede che i lavoratori possono usufruire di **104 ore di permessi retribuiti, comprensivi** delle 32 ore spettanti per le festività soppresse, da fruire entro l'anno solare.

Ai lavoratori assunti successivamente al 19 febbraio 2020, fermo restando il godimento delle ore di permesso per le festività soppresse, le ulteriori ore (72 ore) saranno riconosciute in misura pari 1/3 decorsi 2 anni dall'assunzione, di 2/3 decorsi 4 anni dall'assunzione e al 100% decorsi 6 anni dall'assunzione.

Sul punto, con l'accordo integrativo dell'11 novembre 2020, le Parti, al fine di rendere graduale l'incremento dei permessi retribuiti anche per i lavoratori già in forza al 19 febbraio 2020, hanno stabilito che la gradualità decorre dalla suddetta data. Pertanto, i permessi saranno riconosciuti nella seguente misura:

- 1° e 2° anno: 32 ore;
- 3° e 4° anno: 56 ore;
- 5° e 6° anno: 80 ore;
- oltre il 6° anno: 104 ore.

11. MALATTIA (ART. 49)

Il nuovo art. 49 prevede che il lavoratore ha diritto ad una retribuzione pari al **75%** a carico del datore per i primi 3 giorni di malattia qualora la durata sia pari o superiore a 5 giorni e a un trattamento integrativo tale da raggiungere complessivamente le seguenti percentuali della retribuzione di fatto:

- per i primi 3 giorni di malattia, il 75% (solo per malattie pari o superiore a 5 giorni);
- dal 4° al 20° giorno, il 60%;
- dal 21° al 180° giorno, il 50%.

La suddetta disciplina è esclusa nei casi di ricoveri ospedalieri, *day hospital*, emodialisi, eventi di malattia con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni, sclerosi multipla o patologie.

Per le malattie particolarmente gravi (*i.e.* oncologiche, sclerosi multipla, cirrosi epatica), oltre il 180° giorno di malattia il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un massimo di 24 mesi dall'inizio della malattia di lungo periodo.

12. DIVISORI CONTRATTUALI (ART. 59)

L'art. 59 prevede che, in sostituzione del precedente (168) e in forza del nuovo orario di lavoro settimanale (vd. art. 29), il **divisore** per ottenere la **quota oraria** è di:

- 173, per orari di 40 ore settimanali
- 196, per orari di 45 ore settimanali
- 200, per orari di 46 ore settimanali.

13. MINIMI RETRIBUTIVI (ART. 60)

A partire dal 1° gennaio 2020, i **nuovi importi minimi mensili** della paga base conglobata sono i seguenti:

LIVELLI	MINIMI RETRIBUTIVI (in euro)
Q	1.835,00
1	1.636,00
2	1.447,00
3	1.350,00
4	1.318,00
5	1.220,00
6	1.067,00
7	940,00

Le Parti convengono, inoltre, di effettuare un adeguamento annuale sulla base dell'indice IPCA rilevato dall'ISTAT.

14. WELFARE AZIENDALE (ART. 61) E ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA (ART. 62)

Con l'accordo in commento, circa il **welfare aziendale** le Parti hanno abolito l'erogazione del buono regalo pari a 258,00 euro annui.

Inoltre, le Parti hanno stabilito che a partire dal 1° gennaio 2020 sono obbligatoriamente iscritti al **F.A.S.S.** (Fondo di assistenza sanitaria integrativa) tutti i lavoratori a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno o a tempo parziale, compresi i quadri e gli apprendisti.

I datori di lavoro dovranno versare, secondo le modalità stabilite dal Regolamento del Fondo, un contributo obbligatorio di 12,00 euro mensili per ciascun iscritto, di cui 10,00 euro a carico dell'azienda e 2,00 euro a carico del lavoratore, anche per coloro che sono assunti con un contratto *part time*.

Da febbraio 2020, l'azienda che ometta il versamento dei contributi è tenuta a erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile pari a 16,00 euro lordi mensili per 13 mensilità, che rientra nella retribuzione di fatto.

L'azienda che omette il versamento di quote e contributi è responsabile verso i lavoratori delle perdite delle relative prestazioni sanitarie e la corresponsione di indennità sostitutive non la esonera dell'obbligo di garantire al lavoratore le prestazioni sanitarie.

In fase di prima iscrizione, i datori di lavoro dovranno versare una quota una tantum pari a 30,00 euro per ciascun lavoratore.

Inoltre, per i lavoratori con la qualifica di quadro, l'azienda deve versare al F.A.S.S. un contributo annuo di 406,00 euro, di cui 350,00 euro a carico del datore di lavoro e 56,00 euro a carico del lavoratore (anche nel caso di *part time*).

Limitatamente al primo anno, il contributo deve essere versato interamente per la parte di competenza del dipendente (56,00 euro), mentre è frazionabile quella a carico dell'azienda (350,00 euro). In sede di prima iscrizione, le aziende dovranno versare un importo una tantum, non frazionabile, pari a 340,00 euro per ciascun quadro non precedentemente iscritto al F.A.S.S. per la medesima categoria.

In caso di omesso versamento dei contributi, l'azienda è tenuta a erogare al lavoratore elemento distinto della retribuzione non assorbibile pari a 37,00 euro lordi mensili per 13 mensilità, che rientra nella retribuzione di fatto. In alternativa, i datori dovranno assicurare ai dipendenti le medesime prestazioni sanitarie garantite dal F.A.S.S..

Da ultimo, le Parti hanno pattuito che determinazione della parte normativa/economica del CCNL si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi per il finanziamento del F.A.S.S.. Il trattamento economico complessivo risulta, pertanto, comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico.

I suddetti contributi di 10,00 euro e di 350,00 euro mensili nonché le quote *una tantum* di 30,00 euro e 340,00 euro mensili sono sostitutivi di un equivalente aumento contrattuale e assumono, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano il CCNL.

15. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO (ART. 64)

Alla luce dell'esigenza delle aziende di personale a tempo determinato per far fronte alle necessità del mercato, con l'accordo in commento le Parti sociali hanno previsto la possibilità per i datori di lavoro di assumere nell'anno solare una **percentuale** di lavoratori a tempo determinato pari al 50% dell'organico in forza al 1° gennaio dell'anno stesso; tale limite può essere aumentato con la contrattazione di secondo livello, anche aziendale.

I suddetti limiti non sono applicabili nella fase di avvio di nuove attività per un periodo di 12 mesi.

16. DECORRENZA E DURATA (ARTT. 73 E 74)

Il nuovo CCNL ha validità **triennale** e decorre dal **1° gennaio 2020** e scade il **31 dicembre 2022**.

Fino alla scadenza naturale del vecchio CCNL del 15 dicembre 2017 (31 dicembre 2020), i due CCNL sono da considerarsi coesistenti.

Restiamo a disposizione per ogni eventuale necessità e cogliamo l'occasione per porgerVi i nostri migliori saluti.

Consulenti

(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)