

Spett.le

Cliente

Alla c.a. dell'Amministrazione del Personale

Assago, 17 febbraio 2023

Contratto Collettivo Nazionale per i dipendenti degli istituti investigativi privati e delle agenzie di sicurezza sussidiaria o complementare – Accordo di rinnovo

Il 7 dicembre 2022, FEDERPOL, con l'assistenza di SISTEMA IMPRESA, FESICA CONFISAL, con l'assistenza di CONFISAL, hanno stipulato l'accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti degli istituti investigativi privati e delle agenzie di sicurezza sussidiaria o complementare.

Di seguito segnaliamo le novità più rilevanti relative al suddetto accordo di rinnovo, suddivise per argomento.

1. DECORRENZA E DURATA;
2. NUOVI MINIMI E NOZIONE DI RETRIBUZIONE DI FATTO;
3. DECLARATORIA;
4. PREAVVISO ATTIVO E *OUTPLACEMENT* (RETE NAZIONALE DEI LAVORI);
5. SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE – E.G.R..

**1. DECORRENZA E DURATA**

Il nuovo contratto scadrà il 31 dicembre 2025 sia per la parte economica sia normativa e si intenderà rinnovato di anno in anno se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata A/R.

2. NUOVI MINIMI E NOZIONE DI RETRIBUZIONE DI FATTO

Con l'accordo in commento, le Parti hanno stabilito un **adeguamento dei minimi tabellari** (art. 60) in 2 *tranches* con scadenze gennaio 2023 e luglio 2024.

Di conseguenza, i nuovi importi dei minimi tabellari assumeranno i valori di seguito indicati:

Livello	Importi in euro a partire da	
	1° gennaio 2023	1° luglio 2024
Q	1.881,00	1.922,00
1°	1.701,00	1.742,00
2°	1.511,00	1.552,00
3°	1.421,00	1.462,00
4° super	1.381,00	1.422,00
4°	1.321,00	1.362,00
5° super	1.261,00	1.302,00
5°	1.221,00	1.262,00
6°	1.161,00	1.202,00
7°	1.081,00	1.122,00

L'accordo prevede espressamente che qualora l'azienda abbia precedentemente concesso aumenti di merito o questi derivino da scatti di anzianità, tali aumenti non sono riassorbibili così come gli aumenti riconosciuti unilateralmente e collettivamente dall'azienda nel semestre precedente alla scadenza del CCNL.

Qualora gli aumenti precedentemente corrisposti non siano di merito né legati a scatti di anzianità o non siano stati disposti dal datore sulla base di contratti collettivi aziendali, in presenza di un aumento della tabella tali aumenti possono essere riassorbiti in tutto o in parte solo se è espressamente previsto da eventuali accordi sindacali o all'atto della loro concessione.

La suddetta tabella ha validità triennale e l'adeguamento annuale sarà effettuato in base all'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi membri dell'Unione europea (I.P.C.A.) rilevato dall'Istat.

Inoltre, l'accordo in commento ha precisato per retribuzione di fatto si intende la normale retribuzione e tutti gli altri elementi retributivi avente carattere continuativo.

3. DECLARATORIA

Con l'accordo in oggetto le Parti hanno specificato che appartengono al 7° livello quei lavoratori che svolgono mansioni che non richiedono il possesso di alcuna conoscenza pratica o che si occupano di esclusive attività basilari che non necessitano di una specifica formazione.

A titolo esemplificativo, sono da considerarsi nel 7° livello coloro che svolgono le seguenti mansioni:



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



- presidio della portineria in modalità semplificata;
- addetto alla reception, accoglienza e prime informazioni;
- gestione aree di sosta, con specifico riferimento alla viabilità;
- addetto alla sicurezza semplice.

Trascorsi 12 mesi dall'assunzione, i suddetti lavoratori verranno inquadrati al 6° livello senza che questo comporti necessariamente un cambiamento delle mansioni assegnate.

4. PREAVVISO ATTIVO E *OUTPLACEMENT* (RETE NAZIONALE DEI LAVORI)

Con l'accordo in oggetto le Parti hanno deciso di introdurre due nuovi articoli (artt. 68 *bis* e 68 *ter*) al fine di disciplinare rispettivamente il preavviso attivo e il servizio di outplacement (Rete Nazionale dei Lavori).

Il preavviso attivo indica un periodo in cui il datore di lavoro, nell'ottica di contribuire al ricollocamento dei lavoratori in uscita e in una prospettiva solidaristica del rapporto di lavoro, attiva il coinvolgimento delle Parti Sociali attraverso gli Enti Bilaterali e concede appositi permessi ai suddetti lavoratori per la formazione e la realizzazione di colloqui di lavoro.

Nei casi di recesso del rapporto di lavoro (esclusi quelli per giusta causa), l'azienda potrà acquisire il consenso scritto del lavoratore al fine di avviare la procedura prevista da tale nuovo articolo, inviando, entro e non oltre 5 giorni dalla comunicazione di recesso del rapporto di lavoro, una comunicazione a E.B.I.TE.N. (c.d. "comunicazione di preavviso attivo"), contenente le seguenti informazioni:

- dati del lavoratore;
- data di licenziamento/dimissioni e termine del periodo di preavviso;
- inquadramento e mansioni svolte dal lavoratore;
- dati del datore di lavoro;
- settore merceologico di riferimento del datore di lavoro.

Ricevuta tale comunicazione, al fine di favorire il nuovo inserimento del lavoratore, l'Ente Bilaterale effettua un'analisi circa la domanda di lavoro presente fra le aziende aderenti ed eventuali Enti convenzionati, con riferimento alle mansioni svolte e alle competenze possedute dal lavoratore in uscita.

In caso di esito negativo nella procedura, l'Ente Bilaterale attiverà la Rete Nazionale dei Lavori per effettuare le ulteriori ricerche di nuova occupazione fra tutti gli Enti aderenti alla Rete.

A riguardo, la Rete Nazionale dei Lavori è il coordinamento degli Enti Bilaterali in materia di mercato e politiche attive del lavoro, con lo scopo di supportare, assegnare e diffondere le attività e garantire l'interazione, la cooperazione e la competizione virtuosa fra gli Enti Bilaterali.

La Rete Nazionale dei Lavori permetterà di fornire:

- opportunità continue di nuova occupazione in tempi brevi ai lavoratori e sempre più aderenti ai propri obiettivi professionali e personali;
- alle imprese medio/piccole, tramite Enti Bilaterali, un futuro servizio di Risorse Umane utile alla propria strategia di impresa.

La Rete Nazionale dei Lavori elaborerà i dati occupazionali provenienti dagli Enti aderenti (tipologia di contratto, durata, scadenza ecc.) e i *curricula* del personale interessato e non dalle attività di ricollocazione, riceverà i



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



dati provenienti dalle comunicazioni di preavviso attivo e dei lavoratori che si rivolgono agli Enti per essere ricollocati.

5. SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE – E.G.R.

Al fine di inglobare l'Elemento di Garanzia Retributiva (E.G.R.) nella paga base conglobata di cui all'art. 60, rendendolo un elemento retributivo stabile con incidenza su tutti gli istituti contrattuali, le Parti hanno stabilito che in assenza della contrattazione territoriale e/o aziendale, ai lavoratori dovrà essere riconosciuto un premio a titolo di Elemento di Garanzia Retributiva (E.G.R.), nelle seguenti misure:

- 0,60 euro per ogni ora lavorata su base annua fino al 31 dicembre 2022;
- 0,30 euro per ogni ora lavorata su base annua dal 1° gennaio 2023 al 30 giugno 2024.

Dal 1° luglio 2024, con il riconoscimento dell'ulteriore premio di 0,30 euro per ogni ora lavorata, non sarà dovuto più nulla a titolo di E.G.R. in quanto interamente assorbito dagli aumenti retributivi di cui al suddetto art. 60.

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)