

## Accordo di rinnovo

### del C.C.N.L. per i dipendenti degli istituti investigativi privati e delle agenzie di sicurezza sussidiaria o complementare (codice Cnel "HV4A")

L'anno 2022 il giorno sette del mese di dicembre in Roma presso la sede del Cnel sita in Viale Davide Lubin a Roma, tra:

- la **Federazione Italiana degli Istituti privati per le investigazioni, per le informazioni e per la sicurezza – FEDERPOL**, rappresentata dal Presidente Luciano Tommaso Ponzi;  
con l'assistenza della **Confederazione delle Imprese e dei Professionisti - SISTEMA IMPRESA**, rappresentata dal Presidente Dott. Berlino Tazza  
e
- la **Federazione italiana Sindacati Industria Commercio Artigianato – FESICA CONFESAL** - rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani, dal Vicesegretario Generale Alfredo Mancini, dai componenti la Segreteria Generale Andrea De Stasio, Letizia Giello, Giuseppe Mancini, Carlo Ugolini, Carmine Camicia, Flaminia Mariani, Francesco di Matteo, Pasquale Inverno e Vincenzo Minissale;  
con l'assistenza della **Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori – CONFESAL**, rappresentata dal segretario generale Prof. Angelo Raffaele Margiotta;

si è stipulato il seguente accordo di rinnovo del C.C.N.L. per i dipendenti degli istituti investigativi privati e delle agenzie di sicurezza sussidiaria o complementare (codice INPS "296" – codice Cnel "HV4A").

Le Parti in particolare, al fine di garantire alle imprese ed ai lavoratori del settore una situazione di stabilità sul piano normativo ed economico, ritenuta un valore aggiunto in un contesto di forte incertezza, nonché di garantire un concreto supporto economico ai lavoratori, in particolar modo a quelli appartenenti alle fasce più basse, in una situazione internazionale che ha inciso in modo significativo sul costo della vita



1



## Concordano

- di sostituire l'art. 73 come segue:

### **Art. 73**

#### **(Decorrenza e durata)**

1. Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2020 e avrà scadenza al 31 dicembre 2025.
2. Le parti, alla luce del condiviso principio di ultra-vigenza, concordano che il contratto si intenderà rinnovato di anno in anno se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata A/R. In caso di disdetta, il contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.
3. Le parti s'impegnano reciprocamente ad incontrarsi ogni sei mesi al fine di monitorare in modo costante l'evoluzione della situazione nel settore.

- di modificare l'art. 2 come segue:

### **art. 2**

#### **(Declaratoria)**

omissis

#### Settimo livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che non richiedono il possesso di alcuna conoscenza pratica, ovvero si occupano di esclusive attività basilari che non richiedono una specifica formazione.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, rientrano in questo livello:

- 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 sesto livello. Tale passaggio non comporterà necessariamente un cambiamento delle mansioni assegnate.



- Al fine di inglobare l'elemento di garanzia retributiva (E.G.R.) nella paga base conglobata di cui all'articolo 60, rendendolo un elemento retributivo stabile con incidenza su tutti gli istituti contrattuali, di modificare l'ottavo comma dell'art. 5 come segue:

**art. 5**  
**(Secondo livello di contrattazione)**

Omissis

In assenza della suddetta contrattazione territoriale e/o aziendale, ai lavoratori dovrà essere riconosciuto un premio a titolo di elemento di garanzia retributiva (E.G.R.), ai sensi dell'accordo quadro del 22 gennaio 2009 sui nuovi assetti del modello contrattuale, nelle seguenti misure: fino al 31 Dicembre 2022 euro 0,60 per ogni ora lavorata su base annua; dal 1 Gennaio 2023 al 30 Giugno 2024 euro 0,30 per ogni ora lavorata su base annua; dal 1 Luglio 2024, con il riconoscimento dell'ulteriore premio di euro 0,30 per ogni ora lavorata, più nulla sarà dovuto a titolo di E.G.R., in quanto interamente assorbito dagli aumenti retributivi di cui all'art. 60.

Omissis

- di sostituire l'art. 60 come segue:

**Art. 60**  
**(Paghe contrattuali)**

Con decorrenza dal 1° gennaio 2023, gli importi della paga base conglobata sono fissati come da tabella di seguito riportata. La suddetta tabella ha validità triennale. L'adeguamento annuale sarà effettuato in base all'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi membri dell'Unione europea (IPCA) rilevato dall'ISTAT. Nel triennio successivo la data di sottoscrizione del presente c.c.n.l., di norma il 1° luglio di ciascun anno, la tabella retributiva verrà aggiornata sul sito dell'E.BI.TE.N. ([www.ebiten.it](http://www.ebiten.it)).

| Livelli di inquadramento | Dal 1° gennaio 2023 | Dal 1° luglio 2024 |
|--------------------------|---------------------|--------------------|
| Quadri                   | 1.881,00            | 1.922,00           |

|                  |          |          |
|------------------|----------|----------|
| 1° livello       | 1.701,00 | 1.742,00 |
| 2° livello       | 1.511,00 | 1.552,00 |
| 3° livello       | 1.421,00 | 1.462,00 |
| 4° livello super | 1.381,00 | 1.422,00 |
| 4° livello       | 1.321,00 | 1.362,00 |
| 5° livello super | 1.261,00 | 1.302,00 |
| 5° livello       | 1.221,00 | 1.262,00 |
| 6° livello       | 1.161,00 | 1.202,00 |
| 7° livello       | 1.081,00 | 1.122,00 |

A seguito di aumenti nella suddetta tabella, qualora l'azienda abbia precedentemente concesso aumenti di merito ovvero questi derivino da scatti di anzianità, tali aumenti non sono riassorbibili.

Non sono inoltre riassorbibili gli aumenti riconosciuti unilateralmente e collettivamente dall'azienda nel semestre precedente alla scadenza del presente c.c.n.l..

Qualora gli aumenti precedentemente corrisposti non siano di merito né legati a scatti di anzianità ovvero non siano stati disposti dal datore di lavoro sulla base di contratti collettivi siglati a livello aziendale, 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 ovvero all'atto della loro concessione.

Il sistema retributivo di cui al presente articolo sostituisce ogni altro sistema precedentemente adottato, fatte salve le condizioni di miglior favore derivanti dalla contrattazione collettiva di II livello stipulate anteriormente all'entrata in vigore del presente c.c.n.l.

#### Le parti inoltre concordano

- di modificare l'articolo 29 comma 4 come segue:



**Art. 29**

**(orario di lavoro settimanale)**

La durata normale del lavoro effettiva di cui al comma tre, si riferisce a quelle mansioni e categorie di lavoratori per i quali a norma di legge non si applica l'orario normale di lavoro di cui al comma due.

- di modificare il primo comma dell'articolo 58 come segue:

**Art. 58**

**(Tipologie di retribuzione)**

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui all'art. 57 del presente c.c.n.l. nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo.

**Le parti infine concordano**

- di introdurre i seguenti articoli:

**Art. 68-bis**

**(Preavviso Attivo)**

Il preavviso attivo indica un periodo caratterizzato da una condotta proattiva del datore di lavoro che, nell'ottica di contribuire al ricollocamento del lavoratore in uscita e in una prospettiva solidaristica del rapporto di lavoro, attiva il coinvolgimento delle Parti Sociali attraverso gli Enti Bilaterali.

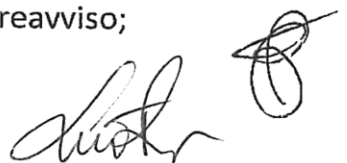
In particolare, il datore di lavoro favorisce (con appositi permessi) la formazione dei lavoratori in uscita e la realizzazione di colloqui di lavoro.

Nei casi di recesso del rapporto di lavoro, ad esclusione di quelli operati per giusta causa, il datore di lavoro, con apposita comunicazione rende edotto il lavoratore, acquisito il suo consenso scritto, dell'avvio della procedura di attuazione di cui al presente articolo.

Il datore di lavoro trasmette, entro e non oltre 5 (cinque) giorni dalla comunicazione di recesso del rapporto di lavoro, a E.BI.TE.N. una comunicazione, denominata "comunicazione di preavviso attivo", contenente le seguenti informazioni:

- dati del lavoratore;
- data di licenziamento/dimissioni e termine del periodo di preavviso;

 5





- inquadramento e mansioni svolte dal lavoratore;
- dati del datore di lavoro;
- settore merceologico di riferimento del datore di lavoro;

Ricevuta tale comunicazione, 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 al fine di avviare la procedura di ricerca di nuova occupazione.

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

### **Art.68-ter**

#### ***(Outplacement - Rete Nazionale dei Lavori)***

La Rete Nazionale dei Lavori è il coordinamento degli Enti Bilaterali in materia di mercato e politiche attive del lavoro. Permette di svolgere funzioni specifiche già previste dalla normativa vigente e dalle finalità presenti negli Statuti degli Enti Bilaterali

La Rete Nazionale dei Lavori supporta, assegna e diffonde le attività e garantisce l'interazione, cooperazione e competizione virtuosa fra gli Enti Bilaterali avendo funzioni diverse e finalità trasversali.

La Rete Nazionale dei Lavori permette agli Enti e, conseguentemente, alle Associazioni dei Lavoratori e dei Datori di Lavoro di essere presenti capillarmente sul territorio nazionale e di essere identificabili ed individuabili dai destinatari della Politiche Attive per il Lavoro e dalle Imprese

La Rete Nazionale dei Lavori si prefigge di:

- Fornire opportunità continue di nuova occupazione ai lavoratori in tempi brevi e sempre più aderente ai propri obiettivi professionali e personali con conseguente realizzazione dell'individuo;
- Fornire alle imprese medio/piccole, tramite Enti Bilaterali, un futuro servizio di Risorse Umane utile alla propria strategia d'impresa

La Rete Nazionale dei Lavori elabora i dati occupazionali provenienti dagli Enti aderenti (tipologia di contratto, durata, scadenza ecc.) ed i curricula del personale interessato e non dalle attività di ricollocazione, oltre a recepire i dati provenienti dalle comunicazioni di preavviso attivo e delle persone che si rivolgono agli Enti per essere ricollocati.

La Rete Nazionale dei Lavori attraverso gli Enti partecipanti riceve i destinatari delle Politiche Attive del Lavoro e svolge il servizio di assistenza alla ricollocazione; attraverso l'interscambio dei dati sarà possibile ricercare le opportunità di ricollocazione effettiva nei diversi Enti e la Rete affida la ricollocazione all'Ente Bilaterale individuato come idoneo all'attività, sulla base di parametri di assegnazione certi ed individuabili.

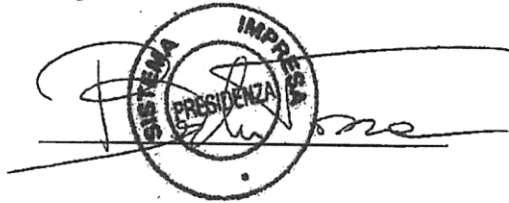
Il deposito presso il CNEL e gli altri organi competenti, viene affidato di comune accordo a FEDERPOL.

Letto approvato e sottoscritto.

FEDERPOL

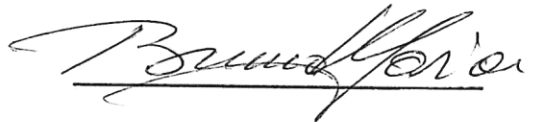
**FEDERPOL**  
VIA MILANO, 51 - 00184 ROMA  
P.I. 12048461003 - C.F. 97027580584

SISTEMA IMPRESA



A circular stamp with the text "SISTEMA IMPRESA" around the top and "PRESIDENZA" in the center. A signature is written across the stamp.

FESICA CONFESAL



A handwritten signature in black ink.

CONFESAL



A handwritten signature in blue ink.



A small handwritten signature in blue ink.



*Handwritten signature or initials in blue ink.*