

## Verbale di Accordo sul Rinnovo del CCNL “Vigilanza Privata, Investigazioni e Servizi Fiduciari” del 15/10/2015

Il giorno 4 giugno 2026 presso la Sede Nazionale dell’Organizzazione Sindacale CISAL Terziario, in Roma, Via Cristoforo Colombo, n. 112, si sono incontrati:

- ANPIT - *Associazione Nazionale per l’Industria e il Terziario*, rappresentata dal Presidente Nazionale Federico Iadicicco;
- UNICA - *Unione Nazionale Italiana delle Micro & Piccole Imprese del Commercio, Servizi e Artigianato*, rappresentata dal Presidente Nazionale Pier Corrado Cutillo;

e

- CISAL SINALV - *Sindacato Nazionale Autonomo Lavoratori Vigilanza*, rappresentata dal Segretario Generale Salvatore Alessandro Melillo;
- CISAL Terziario - *Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Lavoratori Commercio, Servizi, Terziario e Turismo*, rappresentata dal Vice Segretario Nazionale Paolo Magri;
- Con l’assistenza della CISAL - *Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori*, rappresentata dal Segretario Confederale Vincenzo Caratelli;

*(nel seguito i componenti saranno anche solo denominati “Parti”)*

all’esito di numerose trattative intervenute tra le Parti stesse al fine di promuovere lo sviluppo dell’occupazione ed il miglioramento delle condizioni economiche e normative dei Lavoratori, allo scopo di rinnovare il CCNL “Vigilanza Privata, Investigazioni e Servizi Fiduciari” scaduto il 31/10/2018, integrato dall’Accordo del 13/12/2016 e del 28/02/2019 sull’Indennità di Vacanza Contrattuale.

Nel seguito, per brevità, il rinnovando CCNL “Vigilanza Privata, Investigazioni e Servizi Fiduciari” potrà essere individuato anche solo come “Contratto” o “CCNL” o “Contratto Collettivo”.

### **Art. 1 - Rinnovo del CCNL “Vigilanza Privata, Investigazioni e Servizi Fiduciari”**

Le Parti, con il presente Verbale di Accordo, rinnovano il CCNL “Vigilanza Privata, Investigazioni e Servizi Fiduciari” del 15/10/2015, scaduto il 31/10/2018, con validità dal 1° luglio 2026 al 30 giugno 2029, con l’introduzione della Categoria dei Dirigenti.

Pertanto, dal 1° luglio 2026, cesserà di essere applicata l’Indennità di Vacanza Contrattuale introdotta dall’Accordo del 28/02/2019.

### **Art. 2 - Classificazione del personale nel rinnovato CCNL “Vigilanza Privata, Investigazioni e Servizi Fiduciari”**

Le Parti hanno condiviso la necessità di aggiornare la Classificazione del personale nel rispetto del sistema E.Q.F., introducendo la Categoria dei Dirigenti ed utilizzando un inquadramento con le lettere anziché con i numeri, uniformando così i criteri di inquadramento al sistema contrattuale “ANPIT-CISAL” già in uso.

Fermo restando che nel testo integrale del CCNL sarà riportata la disciplina estesa sulla Classificazione del Personale, che dovrà essere rispettata per garantire il corretto inquadramento del Personale, al fine di agevolare la comprensione del presente rinnovo, si riporta una tabella sintetica di raffronto dei livelli dal previgente al rinnovato CCNL.

Tab. 1) Raffronto dei livelli dal previgente al rinnovato CCNL

<i>Previgente CCNL (fino al 30/06/2026)</i>	Rinnovo del CCNL dal 1° luglio 2026
-	Dirigente
<i>Quadro</i>	Quadro
8°	A1
7°	A2
6°	B1
5°	B2
<i>4° e Op. di Vendita di 1° Categoria</i>	C1 e Op. di Vendita di 1° Categoria
<i>3° e Op. di Vendita di 2° Categoria</i>	C2 e Op. di Vendita di 2° Categoria
<i>2° e Op. di Vendita di 3° Categoria</i>	D1 e Op. di Vendita di 3° Categoria
1°	D2

### Art. 3 - Retribuzione Minima Contrattuale Mensile nel rinnovato CCNL "*Vigilanza Privata, Investigazioni e Servizi Fiduciari*"

Con il presente rinnovo contrattuale, le Parti hanno condiviso l'opportunità di conglobare nella **Nuova Paga Base Nazionale Conglobata Mensile** le previgenti voci retributive, prima distinte e/o condizionate:

- Paga Base Nazionale Conglobata Mensile
- Monetizzazione Mensile (riconoscendo gli importi della *Vigilanza Privata anche agli Addetti ai Servizi Fiduciari e Investigazioni*)
- Indennità Porto d'Arma, solo per le G.P.G. (personale armato)
- Indennità di Mancata Contrattazione

Pertanto, dal 1° luglio 2026, la **Retribuzione Minima Contrattuale Mensile** che dovrà essere riconosciuta ai Lavoratori ai quali si applica il CCNL "*Vigilanza Privata, Investigazioni e Servizi Fiduciari*", sarà composta da:

- 1) Nuova Paga Base Nazionale Conglobata Mensile (comprensiva della *Paga Base Nazionale Conglobata Mensile, dell'ex contingenza, della Monetizzazione Mensile e dell'incrementata Indennità Porto d'Arma per le G.P.G. e della ex I.M.C.*);
- 2) Elemento Perequativo Mensile Regionale, da riconoscere in base alla Regione sede abituale di lavoro;
- 3) Aumenti periodici di anzianità laddove maturati e dovuti.

La Retribuzione Minima Contrattuale Mensile (R.M.C.M.), composta da tutti gli elementi retributivi indicati ai precedenti punti 1), 2) e 3), con cui si determineranno gli importi degli istituti contrattuali previsti dal presente rinnovo del CCNL, integrata dai valori di *Welfare Contrattuale* e dalle prestazioni dell'Ente Bilaterale En.Bi.C., rappresenta quindi il Trattamento Contrattuale Minimo da assumere ai fini delle comparazioni contrattuali. A tale valore, dovranno poi aggiungersi, a seconda dei modi di esecuzione della prestazione, le varie e molteplici indennità previste dal CCNL e le relative maggiorazioni (es. *indennità di turno, lavoro notturno, ecc.*).

Tutti gli importi indicati nel presente Accordo sono espressi in valori lordi e nel tempo pieno. Pertanto, in caso di Tempo Parziale, tali valori dovranno essere proporzionati all'Indice di prestazione ridotta.

**Art. 4 - Aggiornamento della Paga Base Nazionale Conglobata Mensile e della Nuova Paga Nazionale Conglobata Mensile (quota della Retribuzione Minima Contrattuale Mensile)**

Le Parti, con il presente Verbale di rinnovo, concordano di aggiornare la Paga Base Nazionale Conglobata Mensile dal 1° luglio 2026, come previsto nella successiva Tabella 2), con l'introduzione della Categoria del Dirigente.

Inoltre, sempre nel rispetto del criterio di progressività e tenuto conto di possibili futuri incrementi inflazionistici, le Parti concordano d'incontrarsi entro la metà della vigenza del rinnovo del CCNL per valutare la congruità degli incrementi contrattuali rispetto all'evoluzione del costo della vita, apportandone eventuali correttivi economici.

**Tab. 2) Incrementi lordi della Paga Base Nazionale Conglobata Mensile nel rinnovo del CCNL**

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7
<i>Livello</i>	<i>1° tranche 07/2026</i>	<i>2° tranche 12/2026</i>	<i>3° tranche 06/2027</i>	<i>4° tranche 06/2028</i>	<i>5° tranche 12/2028</i>	<i>TOTALE</i>
Dirigente	483,60	241,80	241,80	241,80	241,80	1.450,80
Quadro	258,34	129,17	129,17	129,17	129,17	775,02
A1 (ex 8°)	232,50	116,25	116,25	116,25	116,25	697,50
A2 (ex 7°)	222,16	111,08	111,08	111,08	111,08	666,48
B1 (ex 6°)	183,94	91,97	91,97	91,97	91,97	551,82
B2 (ex 5°)	163,26	81,63	81,63	81,63	81,63	489,78
C1 (ex 4°)	144,66	72,33	72,33	72,33	72,33	433,98
C2 (ex 3°)	129,16	64,58	64,58	64,58	64,58	387,48
D1 (ex 2°)	118,84	59,42	59,42	59,42	59,42	356,52
D2 (ex 1°)	103,34	51,67	51,67	51,67	51,67	310,02

Di conseguenza, la Nuova Paga Base Nazionale Conglobata Mensile sarà aggiornata come sintetizzato nella successiva Tabella 3a), espressa per il personale non armato (impiegati, operai, Servizi Fiduciari e Investigazioni).






Mentre, nella successiva Tabella 3b), è riportata la Nuova Paga Base Nazionale Conglobata Mensile per il personale armato, ovvero per le G.P.G. comprensiva dell'ex Indennità di Arma.

Tab. 3a) Nuova Paga Base Nazionale Conglobata Mensile nel rinnovo del CCNL, per il personale non armato (impiegati, operai, servizi fiduciari e investigazioni) già comprensiva dell'Ex Monetizzazione Mensile e dell'ex I.M.C.

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7
Livello	Vecchia PBNM	Nuova PBNM 07/2026	Nuova PBNM 12/2026	Nuova PBNM 06/2027	Nuova PBNM 06/2028	Nuova PBNM 12/2028
Dirigente <i>Nuova Categoria</i>	-	5.036,49	5.278,29	5.520,09	5.761,89	6.003,69
Quadro	2.029,00	2.656,36	2.785,53	2.914,70	3.043,87	3.173,04
A1 (ex 8°)	1.825,50	2.389,82	2.506,07	2.622,32	2.738,57	2.854,82
A2 (ex 7°)	1.744,50	2.276,73	2.387,81	2.498,89	2.609,97	2.721,05
B1 (ex 6°)	1.444,80	1.991,43	2.083,40	2.175,37	2.359,31	2359,31
B2 (ex 5°)	1.281,80	1.766,98	1.848,61	1.934,24	2.011,87	2.175,13
C1 (ex 4°)	1.136,00	1.565,99	1.638,32	1.710,65	1.782,98	1.855,31
Op. di Vendita 1° Categoria	1.054,62	1.449,57	1.515,32	1.581,08	1.646,83	1.712,58
C2 (ex 3°)	1.014,50	1.397,67	1.462,25	1.526,83	1.591,41	1.592,99
Op. di Vendita 2° Categoria	941,63	1.293,70	1.352,41	1.411,12	1.469,83	1.528,54
D1 (ex 2°) Operatori Servizi Fiduciari	933,50	1.287,47	1.346,89	1.406,31	1.465,73	1.525,15
Op. di Vendita 3° Categoria	866,30	1.191,80	1.245,82	1.299,84	1.353,86	1.407,88
D2 (ex 1°)	821,00	1.128,15	1.179,82	1.231,49	1.283,16	1.334,83

Tab. 3b) Nuova Paga Base Nazionale Conglobata Mensile nel rinnovo del CCNL, esclusivamente per il personale armato (G.P.G.) e già comprensiva della Ex Monetizzazione, dell'ex Indennità di Arma e dell'ex I.M.C.

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7
Livello	Vecchia PBNM	Nuova PBNM 07/2026	Nuova PBNM 12/2026	Nuova PBNM 6/2027	Nuova PBNM 6/2028	Nuova PBNM 12/2028
B2	1.281,80	1.866,98	1.948,61	2.030,24	2.111,87	2.193,50
C1	1.136,00	1.665,99	1.738,32	1.810,65	1.882,98	1.955,31
C2 (G.P.G.)	1.014,50	1.497,67	1.562,25	1.626,83	1.691,41	1.755,99

**Art. 5 - Aggiornamento dell'Elemento Perequativo Mensile Regionale**

Le Parti concordano di aggiornare l'Elemento Perequativo Mensile Regionale previsto dal CCNL a decorrere dal **1° luglio 2026**, come indicato nella successiva Tabella 4), con accorpamento dei valori nei limiti minimi previsti per l'Abruzzo.

L'Elemento Perequativo Mensile Regionale, come già previsto dal previgente CCNL e dall'art. 3 del presente Accordo, è una voce retributiva a tutti gli effetti (utile quindi alla tredicesima, alle retribuzioni indirette, maggiorazioni, straordinario/supplementare e al TFR), che compone la Retribuzione Minima Contrattuale Mensile.

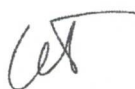
**Tab. 4) Elemento Perequativo Mensile Regionale nel rinnovo del CCNL (valori lordi nel Tempo Pieno)**

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7	Col. 8	Col. 9	Col. 10	Col. 11	Col. 12	Col. 13	Col. 14
Liv.	Lomb.	Ligur.	Trent. A.A.	Lazio	Tosc.	Emilia R.	Friuli	Umb.	Valle d'A.	Piemont.	Veneto	Marche	Abruzzo Sicilia Puglia Campania Sardegna Calabria Basilicata Molise
Dirigente	481,34	459,12	456,38	446,64	438,34	406,42	389,76	371,71	371,71	352,27	299,57	239,90	180,24
Quadro	207,73	197,28	195,97	191,40	187,48	172,45	164,61	156,12	156,12	146,97	122,14	94,05	65,96
A1 (ex 8°)	182,15	173,08	171,95	167,98	164,58	151,55	144,75	137,38	137,38	129,45	107,92	83,56	59,19
A2 (ex 7°)	164,24	156,14	155,13	151,59	148,55	136,92	130,85	124,27	124,27	117,19	97,97	76,21	54,46
B1 (ex 6°)	148,89	141,63	140,72	137,54	134,82	124,38	118,93	113,03	113,03	106,68	89,43	69,92	50,40
B2 (ex 5°)	134,39	127,91	127,11	124,27	121,84	112,54	107,68	102,42	102,42	96,75	81,37	63,97	46,57
C1 (ex 4°) Op. 1° Cat.	121,60	115,82	115,09	112,56	110,40	102,09	97,75	93,05	93,05	87,99	74,26	58,72	43,19
C2 (ex 3°) Op. 2° Cat.	113,07	107,75	107,09	104,76	102,76	95,12	91,13	86,81	86,81	82,15	69,52	55,23	40,93
D1 (ex 2°) Op. 3° Cat.	105,40	100,49	99,88	97,73	95,90	88,85	85,17	81,19	81,19	76,90	65,25	52,08	38,90
D2 (ex 1°)	100,28	95,65	95,08	93,05	91,32	84,67	81,20	77,44	77,44	73,39	62,41	49,98	37,55

**Art. 6 - Conglobamento della monetizzazione mensile prevista dall'art. 186 e 187 dal previgente CCNL e nuove introduzioni**

Le Parti concordano che gli importi di monetizzazione mensile prevista dall'art. 186 (per la Vigilanza Privata) e art. 187 (per le Investigazioni e Servizi Fiduciari) del previgente CCNL siano confermati per tutti i lavoratori nei valori della Vigilanza Privata, ma con le seguenti modifiche:

- 1) I valori lordi di Monetizzazione dal 1° luglio 2026 saranno "conglobati" nella Nuova Paga Base Nazionale Conglobata Mensile, come previsto dall'art. 4 del presente Accordo. Pertanto, dal 1° luglio 2026 cesserà di essere riconosciuta la voce di "monetizzazione" ma dovrà essere erogata ai Lavoratori la Nuova Paga Base Nazionale Conglobata Mensile prevista all'art. 4 che precede.
- 2) Oltre alla monetizzazione della c.d. "carenza malattia" già inclusa nella Nuova Paga Base Nazionale Conglobata Mensile, dal 1° luglio 2026, in caso di malattia regolarmente certificata e secondo le previsioni dettagliate per le quali si rinvia al CCNL integrale, il Lavoratore avrà diritto al seguente trattamento economico:
  - per i primi n. 9 giorni di carenza nell'anno di calendario (da gennaio a dicembre): retribuzione al 100%, ad esclusione degli elementi correlati alla presenza o ai modi della prestazione;







- per i giorni successivi al 9°, quindi dal 10° giorno di carenza e sino al 18° giorno di carenza nell'anno di calendario: retribuzione al 75% sempre ad esclusione degli elementi correlati alla presenza o modi della prestazione;
- dal 18° giorno di carenza nell'anno di calendario, cesserà di essere corrisposta e non sarà riconosciuta alcuna retribuzione datoriale relativa al periodo di carenza.

#### Art. 7 - Indennità di Mancata Contrattazione

Le Parti concordano che gli importi di Indennità di Mancata Contrattazione mensile (I.M.C.) previsti dall'art. 189 del CCNL previgente, i cui valori sono stati aumentati forfettariamente del 25% (come da seguente Tabella 6), per 13 mensilità anno, siano "conglobati" nella Nuova Paga Base Nazionale Conglobata Mensile a decorrere dal 1° luglio 2026, come previsto all'art. 4 che precede.


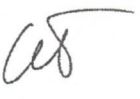
Pertanto, dal 1° luglio 2026 cesserà di essere riconosciuta l'Indennità di Mancata Contrattazione ma si dovrà erogare al Lavoratore la Nuova Paga Base Nazionale Conglobata Mensile di cui al precedente articolo 4.

Tab. 6) Nuova Tabella Indennità di Mancata Contrattazione

Col. 1	Col. 2
Livello	<b>Nuova Indennità di Mancata Contrattazione</b> <i>(sostituisce la previgente I.M.C. ex art. 189 del CCNL scaduto)</i> <b>Valori esposti solo a titolo "figurativo", in quanto conglobati nella Nuova Paga Base Nazionale Conglobata Mensile</b>
Dirigente	321,68
Quadro	171,88
A1 (ex 8°)	154,69
A2 (ex 7°)	140,94
B1 (ex 6°)	122,38
B2 (ex 5°)	108,63
C1 (ex 4°)	96,25
Op. di Vendita 1° Categoria	96,25
C2 (ex 3°)	85,94
Op. di Vendita 2° Categoria	85,94
D1 (ex 2°)	79,06
Op. di Vendita 3° Categoria	79,06
D2 (ex 1°)	68,75

#### Art. 8 - Indennità di Arma

Le Parti, a seguito di analisi applicativa, hanno rilevato che nei c.d. *Servizi Armati* la dotazione dell'arma per motivi di servizio risulta prevalente nella normalità degli Addetti ed impegna generalmente il Lavoratore per almeno il 50% del tempo lavorato. Per tale motivo, le Parti hanno confermato che nel rinnovo del CCNL, l'Indennità di Arma ex art. 190 del CCNL scaduto dovrà essere riconosciuta alle GPG che abbiano in dotazione l'arma, nel valore forfettario, aumentato del 25%, e quindi pari a € 100 lordi/mese, per 13 mensilità anno, e sarà "conglobata" nella Nuova Paga Base Nazionale Conglobata Mensile a decorrere dal 1° luglio 2026, come previsto all'art. 4 che precede.




Pertanto, dal 1° luglio 2026 cesserà di essere riconosciuta al personale armato l'Indennità di Arma ma il Datore di lavoro dovrà corrispondere la *Nuova Paga Base Nazionale Conglobata Mensile* di cui al precedente articolo 4, nei valori previsti per il personale armato (cfr. Tab. 3)b).

#### Art. 9 - Livello di inquadramento "G.P.G."

A seguito di verifica sulle mansioni effettivamente svolte dalle G.P.G., della loro eterogeneità e complessità, le Parti confermano che il livello di inquadramento della GPG dal 1° luglio 2026 dovrà essere il C2 (ex 3°). Le G.P.G. già assunte ed inquadrate al livello D1 (ex 2°), entro il mese di agosto 2026, dovranno essere inquadrate al livello superiore C2.

Quanto precede, fermo restando che in presenza di mansioni superiori di concetto o di coordinamento, il Lavoratore avrà diritto ai livelli superiori come previsto dal CCNL: ad esempio livello C1 (*Responsabile Ufficio Organizzazione Servizi*), B2 (*Responsabile Centrale Operativa o Responsabile UOS o Comandante delle Guardie in piccolo istituto*) o B1 (*Comandante delle Guardie in Medio Istituto*) o A2 (*Comandante delle Guardie in Medio Grande Istituto*).

Le G.P.G. che per lo svolgimento delle proprie mansioni hanno acquisito particolari competenze e/o certificazioni come quelle previste per lo svolgimento delle funzioni di operatore presso la centrale operativa del proprio Istituto di Vigilanza o presso siti aeroportuali, trasporti, ecc. (**D.M. 85/1999** per i servizi aeroportuali, **D.M. 154/2009** per la sicurezza sussidiaria per i servizi di sicurezza in porti, aeroporti e stazioni, **D.M. 269/2010** ecc.) saranno inquadrati nel livello C1 a decorrere dal mese di luglio 2026.

Sempre nel rispetto del criterio di proporzionalità, sussistenza e competenze del ruolo della G.P.G. e tenuto conto di possibili futuri incrementi di mansioni, le Parti concordano d'incontrarsi entro la metà della vigenza del rinnovo del CCNL per valutare la congruità degli inquadramenti contrattuali rispetto all'evoluzione della figura della G.P.G. in un quadro normativo complesso, come quello attuale, apportandone eventuali correttivi nel rispetto del sistema di classificazione del personale previsto dal CCNL. Nelle more, le Parti convengono che a decorrere dal mese di luglio 2026 il capo scorta/capo equipaggio del veicolo blindato del trasporto valori sia inquadrato almeno nel livello C1 a seconda delle proprie competenze, formazione ed esperienza.

#### Art. 10 - Livello di inquadramento "Addetti ai Servizi Fiduciari" già inquadrati al livello D2 (ex 1°)

A seguito di verifica sulle mansioni svolte dagli Addetti ai Servizi Fiduciari, le Parti confermano che dopo 7 mesi di effettivo lavoro al livello D2 (ex 1°) tali Lavoratori dovranno essere inquadrati al livello superiore D1 (ex 2°).

Ai fini del passaggio di livello sarà conteggiata anche l'anzianità di servizio già maturata dal Lavoratore inquadrato al livello 1° del previgente CCNL.

Con effetto a decorrere dal 1° luglio 2026 i lavoratori addetti ai Servizi Fiduciari potranno essere inquadrati nel livello D1 (ex 2°) per un periodo maggiore dei 7 mesi previsti dal precedente comma, solo a fronte di un preciso progetto formativo o di inserimento, attivato mediante l'Ente Bilaterale.

#### Art. 11 - Aggiornamento Indennità ex art. 191 del CCNL

Dal 1° luglio 2026, le Indennità previste dall'art. 191 del CCNL saranno incrementate del 25%, come di seguito precisato:

**1. Indennità giornaliera per lavoro notturno:**

Al personale del ruolo tecnico-operativo, inquadrato dal livello D2 al livello B2, adibito in turni di lavoro "H24", è corrisposta un'Indennità per lavoro notturno, in aggiunta alle maggiorazioni previste al Titolo LI.

L'Indennità per lavoro notturno, riconosciuta per ciascun turno notturno effettuato nella fascia oraria: 22:00 - 06:00, sarà la seguente:

- a) D2: € 6,25 lordi;
- b) D1: € 7,18 lordi;
- c) C2: € 8,125 lordi;
- d) C1: € 9,06 lordi;
- e) B2: € 9,48 lordi.

L'Indennità è parte della Retribuzione Lorda Mensile di Fatto dovuta nel mese di competenza, ma non sarà utile nella determinazione delle retribuzioni differite e del T.F.R., essendo già compresa delle relative quote.

**2. Indennità oraria per lavoro domenicale (ex festivo)**

A parziale modifica dell'art. 132 del previgente CCNL, ai Lavoratori del ruolo tecnico-operativo, inquadrati dal livello D2 al livello B2, che prestano la loro opera nella giornata di domenica (ex festivo) di cui all'art. 132 del presente CCNL, per tale intendendosi dalle 22:00 del sabato alle 24:00 della domenica, sarà riconosciuta la seguente "Indennità oraria per lavoro domenicale (ex festivo)":

- a) D2: € 0,7812 lordi;
- b) D1: € 0,897 lordi;
- c) C2: € 1,015 lordi;
- d) C1: € 1,132 lordi;
- e) B2: € 1,21 lordi.

L'Indennità oraria per lavoro domenicale (ex-festivo), sarà riconosciuta in aggiunta alle maggiorazioni previste al Titolo LI. Essa è parte della Retribuzione Lorda Mensile di Fatto dovuta nel mese di competenza, ma non sarà utile nella determinazione delle retribuzioni differite e del T.F.R., essendo già compresa delle relative quote.

**3. Indennità di mensa:**

Spetta a tutti i dipendenti dell'Istituto a decorrere dal 1° luglio 2026 nella misura di € 5,00 lordi per ciascun turno di lavoro.

Tale indennità non sarà dovuta in caso di riconoscimento di buoni pasto giornalieri del valore di almeno € 7,00 o in presenza di servizio mensa aziendale con costo a carico dell'Istituto, così come sarà regolamentato dal Contratto di secondo livello.

Tale indennità assorbe, fino a concorrenza, ogni analogo trattamento già in atto presso l'Istituto.

L'indennità sostitutiva di mensa (buono pasto) non è computabile ai fini della tredicesima mensilità, delle ferie e del T.F.R a differenza dell'indennità di mensa.

**4. Indennità profilo d'orario "6 + 1 + 1":**

A compensazione della maggiore onerosità del turno di lavoro "6+1+1", a decorrere dal 1° luglio 2026, sarà riconosciuta la seguente Indennità Mensile, espressa in euro, conforme alle previsioni dell'art. 118:

Livello	Indennità Mensile di lavoro "6 + 1 + 1"
A2	153,75
B2	133,50
B1	118,50
C1	105,00
C2	93,75
D1	86,25
D2	75,00

L'indennità sarà spettante ai lavoratori impiegati nel turno "6+1+1".

L'Indennità "6+1+1", è parte della Retribuzione Lorda Mensile di Fatto dovuta nel mese di competenza, e sarà utile nella determinazione delle retribuzioni differite e del T.F.R., essendo un importo dovuto per il maggior orario prestato a fronte del predetto sistema orario 6+1+1.

Inoltre, tale indennità non comprende il risarcimento di cui all'ultimo comma dell'art. 129 del previgente CCNL.

**Art. 12 - Nuove Indennità** - A seguito di verifica sulle mansioni effettivamente svolte dalle G.P.G., della loro onerosità, rischio e complessità, le Parti concordano di istituire a decorrere dal 1° luglio 2026 nuove indennità di mansioni riconosciute, in aggiunta ai trattamenti economici in atto, negli importi e modalità di erogazione così come indicato:

- a) **INDENNITA' RADIOGENO** - da erogarsi, ad ogni GPG inquadrata ad un livello inferiore al B2 (ex 5° livello), del valore giornaliero di 3,00 euro, per ogni turno di servizio effettivamente svolto in cui siano presenti apparati radiogeni.
- b) **INDENNITA' CINOFILA** - da erogarsi, ad ogni GPG inquadrata ad un livello inferiore al B2 (ex 5° livello), con valore giornaliero di 2,50 euro, per ogni turno di servizio effettivamente svolto in cui siano presenti sul posto di lavoro unità cinofile con cui operare o da gestire.
- c) **INDENNITA' DI OPERATORE CONTROLL ROOM DEI CLIENTI** - da erogarsi, ad ogni GPG inquadrata ad un livello inferiore al B2 (ex 5° livello), del valore giornaliero di 3,00 euro, per ogni turno di servizio effettivamente svolto in cui siano presenti sul posto di lavoro apparati TECNOLOGICI con cui interagire (p.c., impianti di video-sorveglianza, impianti di allarmi, ecc.).
- d) **INDENNITA' SALA CONTA** - da erogarsi, ad ogni GPG inquadrata ad un livello inferiore al B2 (ex 5° livello), del valore giornaliero di 2,50 euro, per ogni turno di servizio effettivamente svolto per l'espletamento di mansioni di contazione valori - denaro.
- e) **INDENNITA' TRASPORTO - SCORTA VALORI** - da erogarsi, ad ogni GPG inquadrata ad un livello inferiore al B2 (ex 5° livello), del valore giornaliero di 3,50 euro, per ogni turno di servizio effettivamente svolto di scorta o trasporto valori.
- f) **INDENNITA' PATTUGLIAMENTO STRADALE / ZONA - PRONTO INTERVENTO** - da erogarsi, ad ogni GPG inquadrata ad un livello inferiore al B2 (ex 5° livello), del valore giornaliero di 2,00 euro, per ogni turno di servizio effettivamente svolto di pattugliamento stradale / zona o pronto intervento espletato nell'orario diurno 06.00 - 22.00 e di 4,00 euro, per ogni turno di servizio effettivamente svolto di pattugliamento stradale / zona o pronto intervento espletato nell'orario notturno 22.00 - 06.00.

**Art. 12 - Aggiornamento maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo**

Dal 1° luglio 2026, le maggiorazioni contrattuali per il lavoro straordinario ex art. 196 saranno così aggiornate:

Tipo e collocazione	<i>Straordinario</i>	<i>Straordinario Spezzato"</i>	<i>Straordinario con riposo compensativo/Banca delle Ore</i>	
	<i>Maggiorazione nel mese</i>	<i>Maggiorazione nel mese</i>	<i>Maggiorazione nel mese</i>	<i>Ulteriore maggiorazione all'atto dell'accredito</i>
<i>Colonna 1</i>	<i>Colonna 2</i>	<i>Colonna 3</i>	<i>Colonna 4</i>	<i>Colonna 5</i>
Diurno entro le 48 ore/sett.	25%	30%	15%	15%
Diurno oltre la 48° ora/sett.	30%	35%	20%	15%
Diurno in giorno di riposo	35%	40%	25%	15%
Diurno festivo	35%	40%	25%	15%
Notturno in giorno feriale	40%	45%	25%	15%
Notturno festivo - riposo	45%	50%	30%	15%

Dal 1° luglio 2026, le maggiorazioni contrattuali per il lavoro ordinario domenicale - festivo saranno così aggiornate:

Descrizione	<i>Maggiorazione sulla RON*</i>	
	<i>Lavoro non a turni</i>	<i>Lavoro a turni</i>
a. Ordinario domenicale (ex festivo)	15%	10%
b. Ordinario notturno	15%	10%
c. Ordinario domenicale (ex festivo) notturno	20%	15%

**Art. 13 - Introduzione del Welfare Contrattuale**

Le Parti, riconoscendo l'importanza delle prestazioni di *Welfare* oltre al trattamento economico retributivo, concordano l'introduzione del *Welfare Contrattuale* obbligatorio, da riconoscere a decorrere dal 1° luglio 2026, secondo le previsioni della normativa vigente, nei modi che saranno definiti con gli appositi Accordi Aziendali di Secondo Livello, nei seguenti valori:

Livello	Dal 2027
Dirigente	720,00/anno (in quote mensili maturate di € 60)
<i>Direttivi</i> : Quadro, A1 e A2	480,00/anno (in quote mensili maturate di € 40)
<i>Tutti gli altri livelli</i> : B1, B2, C1, C2 e D1 e D2 e Operatori di Vendita	300,00/anno (in quote mensili maturate di € 25)

In caso di mancata attivazione della Contrattazione di Secondo livello, le aziende dovranno comunque riconoscere gli importi di cui sopra entro il mese di giugno dell'anno successivo alla maturazione.

pagina 10 di 18  
Federico Pastore

**Art. 14 - Previdenza Complementare prevista nel rinnovo del CCNL "Vigilanza Privata, Investigazioni e Servizi Fiduciari"**

Le Parti confermando l'importanza della promozione della Previdenza Complementare, concordano che dal 1° luglio 2026, in caso di adesione del Lavoratore ad un Fondo di Previdenza, con versamento di almeno il TFR maturato mensilmente e di un ulteriore contributo del 1% della sua Nuova Paga Base Nazionale Conglobata Mensile, l'azienda integrerà con un'ulteriore quota aggiuntiva pari al 1% della sua N.P.B.N.C.M.

Restano impregiudicate condizioni di miglior favore eventualmente stabilite mediante Contrattazione Aziendale di Secondo Livello.

In caso di costituzione delle Parti di un Fondo di categoria di Previdenza Complementare, si applicheranno le relative contribuzioni di riferimento.

**Art. 15 - Ente Bilaterale del CCNL "Vigilanza Privata, Investigazioni e Servizi Fiduciari"**

Le Parti confermano le previsioni di adesione all'Ente Bilaterale En.Bi.C. di cui al previgente CCNL, con diritto dei lavoratori ad utilizzare le relative prestazioni sanitarie e straordinarie, nei modi e requisiti rinvenibili nel sito: [www.enbic.it](http://www.enbic.it). previa registrazione e regolare versamento dei contributi relativi.

**Art. 16 - "Una Tantum" a copertura del periodo di Vacanza Contrattuale**

A compensazione/risarcimento del periodo di scadenza del CCNL e a saldo dell'Indennità di Vacanza Contrattuale già riconosciuta dal 1° febbraio 2019, le Parti hanno previsto per i Lavoratori provenienti dal previgente CCNL, il riconoscimento della seguente *Una Tantum* maturata per l'intero periodo di scadenza contrattuale (da febbraio 2019):

Livello	<i>Una Tantum</i> TOTALE	1° tranche (09/2026)	2° tranche (09/2027)
Quadro	1.000,00	500,00	500,00
A1 (ex 8°)	850,00	425,00	425,00
A2 (ex 7°)	750,00	375,00	375,00
B1 (ex 6°)	700,00	350,00	350,00
B2 (ex 5°)	600,00	300,00	300,00
C1 (ex 4°)	550,00	275,00	275,00
C2 (ex 3°)	500,00	250,00	250,00
D1 (ex 2°)	450,00	225,00	225,00
D2 (ex 1°)	400,00	200,00	200,00

L'Una Tantum di cui alla precedente Tabella è esposta in valori lordi nel tempo pieno e pertanto dovrà essere proporzionata in caso di Tempo Parziale. Essa, essendo "risarcitoria" del periodo di scadenza contrattuale, non avrà riflessi sulle retribuzioni differite e sul TFR.

In caso di assunzione di un dipendente dopo il mese di febbraio 2019, l'Una Tantum dovrà essere proporzionata per i mesi o frazioni di mese lavorati dal medesimo lavoratore secondo il criterio previsto per la gratifica natalizia (la frazione di mese pari o superiore a 14 giorni, sarà considerata mese intero).



**Art. 17 - Aggiornamento tempo parziale e maggiorazioni per lavoro supplementare**

Dal 1° luglio 2026 l'assunzione a tempo parziale di un lavoratore non potrà essere inferiore a 20 (venti) ore settimanali per il *part time Orizzontale e Misto*, elevabili sino a 24 (VENTIQUATTRO) ore per il *part time Verticale*, salvo espressa richiesta del Lavoratore ed accettazione dell'Azienda.

Sempre dal 1° luglio 2026 le maggiorazioni del lavoro parziale sono così incrementate:

**Riepilogo delle maggiorazioni nel lavoro a tempo parziale**

<i>Descrizione lavoro a Tempo Parziale</i>	<i>Maggiorazione R.O.N*</i>
Supplementare nel Tempo Parziale orizzontale	33%
Supplementare nel Tempo Parziale verticale in giorni diversi da quelli pattuiti	35%
Supplementare festivo nel Tempo Parziale orizzontale e verticale	40%
Supplementare notturno nel Tempo Parziale orizzontale e verticale	40%
Supplementare notturno e festivo nel Tempo Parziale orizzontale e verticale	45%

\* *Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore.*

**Art. 18 - Gravidanza e puerperio** - Durante il periodo di astensione "obbligatoria", l'Azienda integrerà alla lavoratrice una quota all'Indennità INPS atta a garantire la retribuzione mensile normale che sarebbe spettata, ad esclusione degli elementi correlati alla presenza, ai modi e all'onerosità della prestazione.

**Art. 19 - INTEGRAZIONE Ditta durante la MALATTIA.**

Dal 1° luglio 2026 le integrazioni datoriali in caso di malattia saranno così aggiornate:

- Dal 4° al 20° giorno di malattia: integrazione aziendale pari al **25%** (venticinque percento) della **Retribuzione Giornaliera Normale**, che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione degli elementi correlati alla presenza, ai modi e all'onerosità della prestazione;
- Dal 21° al 180° giorno di malattia: integrazione aziendale pari al **30%** (trenta percento) della **Retribuzione Giornaliera Normale**, che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione degli elementi correlati alla presenza, ai modi e all'onerosità della prestazione.

**Art. 20 – INTEGRAZIONE Ditta durante l'INFORTUNIO**: ferme restando le norme di Legge per quanto concerne il trattamento di malattia od infortunio professionali l'Azienda, quando ha optato per l'applicazione dell'art. 70 T.U. 1124/1965, corrisponderà, a decorrere dal 1° luglio 2026, al Lavoratore dipendente, alle normali scadenze di paga, un'anticipazione dell'indennità ed un'integrazione, nelle seguenti misure:

- il giorno dell'infortunio: sarà retribuito come fosse stato regolarmente lavorato;

PER LE GPG :

Dal 4° (quarto) al 180° (centottantesimo) giorno: integrazione aziendale pari al **100%** (CENTO percento) della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione dal computo degli elementi che il CCNL o la Contrattazione di secondo livello collegano alla presenza. Dal 181° giorno alla guarigione clinica **20%** (VENTI percento) della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione dal computo degli elementi che il CCNL o la Contrattazione di secondo livello collegano alla presenza.

SERVIZI FIDUCIARI :

- dal 1° (primo) al 3° (terzo) giorno: sarà retribuito con il 100% (cento per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata per i giorni coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario che doveva effettuare il lavoratore;
- dal 4° (quarto) al 90° (novantesimo) giorno: vi sarà un'integrazione pari al 30% (TRENTA per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata al Lavoratore;
- dal 91° (novantunesimo) giorno: vi sarà un'integrazione pari al 20% (VENTI per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata al Lavoratore sino a guarigione clinica.

**Art. 21 - modifica ex Art. 212 - Cambio di appalto: procedura di assunzione obbligatoria** - A decorrere dal 1° luglio 2026, ogni qualvolta vi sia un cambio di appalto, l'Azienda subentrante nell'appalto e/o affidamento di servizio dovrà procedere all'assunzione, salvo i casi di esclusione di legge e di quelli previsti dal presente CCNL, con passaggio diretto e immediato e senza periodo di prova, di almeno l'80% (ottanta per cento) del personale richiesto nell'appalto, e precedentemente impiegato nel servizio qualora i lavoratori interessati non possano essere ricollocati utilmente nella compagine aziendale in base ai propri livelli e mansioni.

Il presente obbligo non si applica qualora l'Istituto subentrante abbia:

- avuto, nella Provincia interessata e nel semestre precedente all'acquisizione dell'appalto, una sospensione collettiva dal lavoro con o senza ricorso all'integrazione salariale o con l'utilizzo obbligatorio di ferie residue, per tempi complessivi almeno pari al 10% (dieci per cento) delle ore lavorabili dal personale diretto impiegato nella stessa Provincia;
- o attivato le procedure di licenziamento per riduzione collettiva di personale;
- o avviato procedura concorsuale.

Parimenti, l'Istituto subentrante sarà esonerato dall'acquisizione del personale dell'Istituto uscente, qualora i propri dipendenti ne rifiutassero l'assunzione.





Resta inteso che, le proposte di assunzione di personale dell'Istituto uscente non potranno essere complessivamente peggiori rispetto a quelle mediamente già praticate al personale dell'Istituto subentrante di analoga mansione e anzianità di servizio.

i criteri per determinare l'esatto numero del personale da impiegare sull'appalto, dovrà calcolarsi adottando un coefficiente annuo di riferimento qui indicato, ai soli fini della presente procedura, di 48 (quarantotto) ore settimanali per 48 (quarantotto) settimane.

**Art. 22 - Aggiornamento Aumenti periodici di anzianità**

Dal 1° luglio 2026 le Parti concordano nell'aumentare il numero degli attuali n. 5 scatti triennali del previgente CCNL a n. 10 scatti triennali, i cui valori, aumentati della percentuale forfettaria del 25%, saranno così aggiornati:

<i>Livello</i>	<i>Importo del singolo scatto al 30/06/2026</i>	<i>rivalutazione del singolo scatto incremento 25%</i>	<i>Importo del singolo scatto dal 01/07/2026</i>
Dirigente	<i>Non previsto</i>	<i>Non previsto</i>	<b>98,78</b>
Quadro	45,56	11,39	<b>56,95</b>
A1 (ex 8°)	43,54	10,89	<b>54,43</b>
A2 (ex 7°)	36,05	9,01	<b>45,06</b>
B1 (ex 6°)	32,00	8,00	<b>40,00</b>
B2 (ex 5°)	28,35	7,09	<b>35,44</b>
C1 (ex 4°)	25,31	6,33	<b>31,64</b>

C2 (ex 3°)	23,29	5,82	29,11
D1 (ex 2°)	20,25	5,06	25,31
D2 (ex 1°)	17,60	4,40	22,00

**Art. 23 - Riposo settimanale**

A parziale modifica del previgente art. 129, l'indennità fissa di € 5,00 (cinque/00) prevista a titolo risarcitorio, a decorrere dal 1° luglio 2026, sarà sostituita dalla maggiorazione di retribuzione pari al 40% della quota giornaliera della R.M.C.M., e sarà corrisposta in aggiunta alle maggiorazioni previste al Titolo LI. Essa non sarà parte della Retribuzione Lorda Mensile di Fatto dovuta nel mese di competenza e non sarà utile nella determinazione delle retribuzioni differite e del T.F.R., essendo già compresa delle relative quote.

Tale maggiorazione assorbe, fino a concorrenza, ogni analogo trattamento già in atto presso l'Istituto.

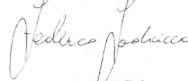
**Art. 24 - Aggiornamento della parte normativa, degli altri istituti contrattuali e definizione del testo integrale del CCNL**

Le Parti confermano che predisporranno il testo integrale del rinnovo del CCNL con i necessari aggiornamenti anche in funzione delle modifiche legislative intervenute, delle previsioni del presente Accordo ed altre revisioni sulla disciplina normativa. Tale testo integrale sarà depositato a norma di legge presso il CNEL e pubblicato nei siti istituzionali, al fine di dare massima diffusione alle Aziende e Lavoratori del settore.

Roma, 4 giugno 2026.

Letto, confermato e sottoscritto per integrale accordo ed accettazione.

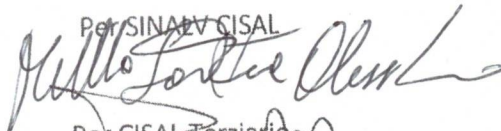
Per ANPIT



Per UNICA



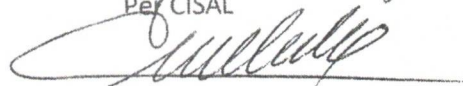
Per SINACV CISAL



Per CISAL Terziario



Per CISAL



**Allegato 1**

Tabelle Sintetiche per tutti i Lavoratori in Lombardia, escluso quelli addetti ai Servizi armati (per le altre Regioni, sarà necessario adeguare Elemento Regionale esposto in Colonna 3)

**Trattamento economico non Vigilanza Armata 7/2026 - Regione Lombardia**

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6
Livello	Nuova PBNM 07/2026	El. Lombardia	TOTALE Mensile (x 13/anno)	RAL annua	Welfare
Dirigente	5.036,49	481,34	5.517,83	71.731,79	720,00
Quadro	2.656,36	207,73	2.864,09	37.233,17	480,00
A1	2.389,82	182,15	2.571,97	33.435,61	480,00
A2	2.276,73	164,24	2.440,97	31.732,61	480,00
B1	1.991,43	148,89	2.140,32	27.824,16	300,00
B2	1.766,98	134,39	1.901,37	24.717,81	300,00
C1	1.565,99	121,60	1.687,59	21.938,67	300,00
Op. 1° Cat.	1.449,57	121,60	1.571,17	20.425,21	300,00
C2 (GPG)	1.397,67	113,07	1.510,74	19.639,62	300,00
Op. 2° Cat.	1.293,70	113,07	1.406,77	18.288,01	300,00
D1	1.287,47	105,40	1.392,87	18.107,31	300,00
Op. 3° Cat.	1.191,80	105,40	1.297,20	16.863,60	300,00
D2	1.128,15	100,28	1.228,43	15.969,59	300,00

**Trattamento economico non Vigilanza Armata 12/2026 - Regione Lombardia**

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6
Livello	Nuova PBNM 12/2026	El. Lombardia	TOTALE Mensile (x 13/anno)	RAL annua	Welfare
Dirigente	5.278,29	481,34	5.759,63	74.875,19	720,00
Quadro	2.785,53	207,73	2.993,26	38.912,38	480,00
A1	2.506,07	182,15	2.688,22	34.946,86	480,00
A2	2.387,81	164,24	2.552,05	33.176,65	480,00
B1	2.083,40	148,89	2.232,29	29.019,77	300,00
B2	1.848,61	134,39	1.983,00	25.779,00	300,00
C1	1.638,32	121,60	1.759,92	22.878,96	300,00
Op. 1° Cat.	1.515,32	121,60	1.636,92	21.279,96	300,00
C2 (GPG)	1.462,25	113,07	1.575,32	20.479,16	300,00
Op. 2° Cat.	1.352,41	113,07	1.465,48	19.051,24	300,00
D1	1.346,89	105,40	1.452,29	18.879,77	300,00
Op. 3° Cat.	1.245,82	105,40	1.351,22	17.565,86	300,00
D2	1.179,82	100,28	1.280,10	16.641,30	300,00






## Trattamento economico non Vigilanza Armata 6/2027 - Regione Lombardia

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6
Livello	Nuova PBNM 06/2027	El. Lombardia	TOTALE Mensile (x 13/anno)	RAL	Welfare
Dirigente	5.520,09	481,34	6.001,43	78.018,59	720,00
Quadro	2.914,70	207,73	3.122,43	40.591,59	480,00
A1	2.622,32	182,15	2.804,47	36.458,11	480,00
A2	2.498,89	164,24	2.663,13	34.620,69	480,00
B1	2.175,37	148,89	2.324,26	30.215,38	300,00
B2	1.934,24	134,39	2.068,63	26.892,19	300,00
C1	1.710,65	121,60	1.832,25	23.819,25	300,00
Op. 1° Cat.	1.581,08	121,60	1.702,68	22.134,84	300,00
C2 (GPG)	1.526,83	113,07	1.639,90	21.318,70	300,00
Op. 2° Cat.	1.411,12	113,07	1.524,19	19.814,47	300,00
D1	1.406,31	105,40	1.511,71	19.652,23	300,00
Op. 3° Cat.	1.299,84	105,40	1.405,24	18.268,12	300,00
D2	1.231,49	100,28	1.331,77	17.313,01	300,00

## Trattamento economico non Vigilanza Armata 6/2028 - Regione Lombardia

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6
Livello	Nuova PBNM 06/2028	El. Lombardia	TOTALE Mensile (x 13/anno)	RAL	Welfare
Dirigente	5.761,89	481,34	6.243,23	81.161,99	720,00
Quadro	3043,87	207,73	3.251,60	42.270,80	480,00
A1	2.738,57	182,15	2.920,72	37.969,36	480,00
A2	2.609,97	164,24	2.774,21	36.064,73	480,00
B1	2.359,31	148,89	2.508,20	32.606,60	300,00
B2	2.011,87	134,39	2.146,26	27.901,38	300,00
C1	1.782,98	121,60	1.904,58	24.759,54	300,00
Op. 1° Cat.	1.646,83	121,60	1.768,43	22.989,59	300,00
C2 (GPG)	1.591,41	113,07	1.704,48	22.158,24	300,00
Op. 2° Cat.	1.469,83	113,07	1.582,90	20.577,70	300,00
D1	1.465,73	105,40	1.571,13	20.424,69	300,00
Op. 3° Cat.	1.353,86	105,40	1.459,26	18.970,38	300,00
D2	1.283,16	100,28	1.383,44	17.984,72	300,00

**Trattamento economico non Vigilanza Armata 12/2028 - Regione Lombardia**

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6
Livello	Nuova PBNM 12/2028	El. Lombardia	TOTALE Mensile (x 13/anno)	RAL	Welfare
Dirigente	6.003,69	481,34	6.485,03	84.305,39	720,00
Quadro	3.173,04	207,73	3.380,77	43.950,01	480,00
A1	2.854,82	182,15	3.036,97	39.480,61	480,00
A2	2.721,05	164,24	2.885,29	37.508,77	480,00
B1	2359,31	148,89	2.508,20	32.606,60	300,00
B2	2.175,13	134,39	2.309,52	30.023,76	300,00
C1	1.855,31	121,60	1.976,91	25.699,83	300,00
Op. 1° Cat.	1.712,58	121,60	1.834,18	23.844,34	300,00
C2 (GPG)	1.592,99	113,07	1.706,06	22.178,78	300,00
Op. 2° Cat.	1.528,54	113,07	1.641,61	21.340,93	300,00
D1	1.525,15	105,40	1.630,55	21.197,15	300,00
Op. 3° Cat.	1.407,88	105,40	1.513,28	19.672,64	300,00
D2	1.334,83	100,28	1.435,11	18.656,43	300,00

**Allegato 2**

Tablelle Sintetiche per i Servizi Armati in Lombardia (per le altre Regioni, sarà necessario adeguare Elemento Regionale esposto in Colonna 3)

**Trattamento economico Vigilanza Armata 7/2026 - Regione Lombardia**

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6
Livello	Nuova PBNM 07/2026	El. Lombardia	TOTALE Mensile (x 13/anno)	RAL	Welfare
B2	1.866,98	134,39	2.001,37	26.017,81	300,00
C1	1.665,99	121,60	1.787,59	23.238,67	300,00
C2 (GPG)	1.497,67	113,07	1.610,74	20.939,62	300,00

**Trattamento economico Vigilanza Armata 12/2026 - Regione Lombardia**

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6
Livello	Nuova PBNM 12/2026	El. Lombardia	TOTALE Mensile (x 13/anno)	RAL	Welfare
B2	1.948,61	134,39	2.083,00	27.079,00	300,00
C1	1.738,32	121,60	1.859,92	24.178,96	300,00
C2 (GPG)	1.562,25	113,07	1.675,32	21.779,16	300,00

**Trattamento economico Vigilanza Armata 6/2027 - Regione Lombardia**

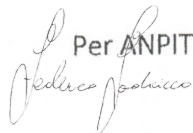
Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6
Livello	Nuova PBNM 06/2027	El. Lombardia	TOTALE Mensile (x 13/anno)	RAL	Welfare
B2	2.030,24	134,39	2.164,63	28.140,19	300,00
C1	1.810,65	121,6	1.932,25	25.119,25	300,00
C2 (GPG)	1.626,83	113,07	1.739,90	22.618,70	300,00

**Trattamento economico Vigilanza Armata 6/2028 - Regione Lombardia**

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6
Livello	Nuova PBNM 06/2028	El. Lombardia	TOTALE Mensile (x 13/anno)	RAL	Welfare
B2	2.111,87	134,39	2.246,26	29.201,38	300,00
C1	1.882,98	121,6	2.004,58	26.059,54	300,00
C2 (GPG)	1.691,41	113,07	1.804,48	23.458,24	300,00

**Trattamento economico Vigilanza Armata 12/2028 - Regione Lombardia**

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6
Livello	Nuova PBNM 12/2028	El. Lombardia	TOTALE Mensile (x 13/anno)	RAL	Welfare
B2	2.193,50	134,39	2.327,89	30.262,57	300,00
C1	1.955,31	121,6	2.076,91	26.999,83	300,00
C2 (GPG)	1.755,99	113,07	1.869,06	24.297,78	300,00

Per ANPIT  


Per UNICA  


Per SINALV CISAL  


Per CISAL Terziario  


Per CISAL  
