

**ACCORDO INTEGRATIVO**  
**AL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**  
**PER IL PERSONALE DIPENDENTE DI ISTITUTI, DELLE IMPRESE DI VIGILANZA**  
**PRIVATA,**  
**DI ISTITUTI DI INVESTIGAZIONI E DI SERVIZI FIDUCIARI**

**Codice CNEL HV59**

*Sottoscritto in data 13/04/2026*

Il giorno 13 aprile 2026 si sono riunite in Roma, alla via Boezio n. 14:

**Per la parte datoriale:**

**Co.N.A.P.I. NAZIONALE** – Confederazione Nazionale Artigiani e Piccoli Imprenditori, rappresentata dal Presidente dott. Basilio Minichiello.

**Per la parte sindacale:**

**CONFINTESA** – Confederazione INTESA per l'Autonomia Sindacale, rappresentata dal Segretario Generale dott. Francesco Prudenzano.

**CONFINTESA SICUREZZA PRIVATA**, rappresentata dal Segretario Generale dott. Gianluca Mennuti,

al fine di integrare il testo del CCNL per il personale dipendente di istituti, delle imprese di vigilanza privata, di istituti di investigazioni e di servizi fiduciari sottoscritto in data 10 novembre 2023 e successivamente integrato dall'Accordo del 22 gennaio 2024.

**PREMESSA**

Le Parti, nell'intento di rafforzare la competitività del presente CCNL sia per le imprese che per i lavoratori, concordano di adottare un modello di integrazione contrattuale fondato sulla valorizzazione del welfare contrattuale quale strumento di incremento del potere d'acquisto dei lavoratori a parità o in riduzione del costo del lavoro per le aziende, in coerenza con quanto previsto dall'art. 51 del D.P.R. 917/1986 (TUIR) e successive modificazioni.

Le Parti riconoscono che il presente CCNL già assicura trattamenti retributivi tabellari superiori a quelli del CCNL di settore a maggiore applicazione e che, pertanto, l'obiettivo del presente Accordo non è l'ulteriore incremento del costo fisso del lavoro, bensì la costruzione di un ecosistema contrattuale integrato in cui previdenza complementare, assistenza sanitaria e welfare aziendale operino in sinergia a beneficio dei lavoratori e delle imprese.

**Art. 1 – Oggetto e decorrenza**

Il presente Accordo Integrativo disciplina:

1. L'aggiornamento del sistema di articolazione dell'orario «6+1+1»;
2. L'incremento dei permessi retribuiti (ROL);
3. L'individuazione del Fondo Pensione per la previdenza complementare;
4. L'istituzione del Welfare Contrattuale Confintesa.

La parte normativa decorre dalla data di sottoscrizione. La parte economica decorre dal 01/05/2026.

**Art. 2 – Sistema 6 + 1 + 1**

*(Sostituisce integralmente l'articolo del CCNL dedicato al sistema 6+1+1)*

Nel sistema di articolazione dell'orario denominato «**6+1+1**», l'orario normale di lavoro giornaliero del personale tecnico-operativo è fissato in **7 ore e 15 minuti**, da realizzarsi nell'ambito della flessibilità plurisettimanale prevista dal CCNL.

La settimana lavorativa si articola in:

- sei giorni di lavoro,
- un giorno di riposo settimanale,
- un giorno di permesso aggiuntivo connesso alla particolare distribuzione dell'orario.

### **Riposo settimanale**

Per esigenze organizzative eccezionali e non programmabili, con esclusione della turnazione ordinaria, il riposo settimanale può essere posticipato, fermo restando che:

- il riposo deve essere garantito entro un massimo di 7 giorni consecutivi di lavoro;
- in un periodo di 28 giorni devono essere assicurati almeno 4 giorni di riposo settimanale;
- ogni eventuale posticipo deve essere recuperato entro il medesimo periodo.

In nessun caso il posticipo del riposo può comportare perdita del diritto.

### **Permessi**

Il giorno di permesso previsto dal presente articolo **non assorbe** i permessi contrattuali previsti dal CCNL e si aggiunge agli istituti già previsti, costituendo misura di miglior favore.

### **Flessibilità plurisettimanale**

La distribuzione dell'orario derivante dal sistema 6+1+1 è attuata nel rispetto della media plurisettimanale, assicurando che la media delle ore lavorate non superi l'orario normale contrattuale e che eventuali eccedenze siano compensate mediante permessi, riposi o banca ore.

## **Art. 3 – Permessi Retribuiti (ROL)**

*(Sostituisce integralmente la parte del CCNL relativa ai permessi retribuiti)*

### **1. Monte ore annuo**

Ai lavoratori spettano **24 ore annue di permessi retribuiti (ROL)**, senza distinzione di livello o qualifica.

### **2. Maturazione**

Le ore maturano in quote mensili proporzionali. Per i lavoratori part-time la maturazione avviene in misura proporzionale all'orario contrattuale.

### **3. Utilizzo**

I ROL possono essere utilizzati a ore o in gruppi di 4/8 ore, previo preavviso di 48 ore salvo urgenze, prioritariamente nei periodi di minor attività.

### **4. Residui e monetizzazione**

Le ore non fruite entro il 31 dicembre sono liquidate entro il 31 gennaio dell'anno successivo con una maggiorazione del 10%.

### **5. Non assorbibilità**

I ROL **non sono assorbibili** da superminimi individuali o altri trattamenti economici.

## Art. 4 – Previdenza Complementare

*(Integra e sostituisce l'art. 95, ultimo comma, del CCNL in materia di previdenza complementare)*

Le Parti, in attuazione di quanto previsto dall'art. 95 del CCNL e in considerazione del D.Lgs. n. 252/2005 e s.m.i., individuano nel **Fondo Pensione Aperto «Plurifonds»**, gestito da **ITAS Vita S.p.A.** in collaborazione con PensPlan Centrum S.p.A., iscritto all'albo COVIP, il fondo di previdenza complementare di riferimento per i lavoratori cui si applica il presente CCNL.

### Adesione

L'adesione al Fondo Pensione Aperto Plurifonds è **volontaria** e può riguardare tutti i lavoratori dipendenti assunti a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale, ivi compresi gli apprendisti, inquadrati in qualsiasi livello del presente CCNL, sia della Sezione I sia della Sezione II.

### Contribuzione

Le Parti concordano le seguenti entità minime di contribuzione per ogni lavoratore aderente:

- una quota a carico del datore di lavoro nella misura dello 0,30% della retribuzione utile per il computo del TFR;
- una quota a carico del lavoratore nella misura dello 0,30% della retribuzione utile per il computo del TFR;
- una quota di TFR maturato nell'anno nella misura del 50% per i lavoratori già occupati alla data del 28 aprile 1993, ovvero il 100% per i lavoratori di prima occupazione successiva, salvo quanto diversamente previsto dalla legislazione vigente.

**Incremento volontario.** È facoltà del datore di lavoro e del lavoratore concordare contribuzioni superiori a quelle minime sopra indicate. È altresì facoltà del lavoratore di versare contributi volontari aggiuntivi, anche mediante conversione di quote del Welfare Contrattuale di cui al successivo art. 5.

L'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro decorre dal mese successivo a quello di ricezione della comunicazione di adesione.

### Convenzione

In virtù della convenzione sottoscritta tra Confintesa e ITAS Vita S.p.A., per i lavoratori iscritti a Confintesa che aderiscano al Fondo Plurifonds è previsto l'**azzeramento della spesa di adesione una tantum di € 25,82**.

### Comparti di investimento

Il Fondo offre cinque comparti: SecurITAS (Garantito), SerenITAS (Obbligazionario), SolidITAS (Bilanciato), AequITAS (Bilanciato Etico), ActivITAS (Azionario). In assenza di scelta esplicita, i contributi sono destinati al comparto garantito SecurITAS.

### Informazione ai lavoratori

Le aziende sono tenute a fornire ai lavoratori, all'atto dell'assunzione e con cadenza annuale, adeguata informativa sull'esistenza del Fondo e sulle modalità di adesione.

## Art. 5 – Welfare Contrattuale Confintesa

*(Nuovo istituto – Integra l'art. 3, lett. B, del CCNL in materia di contrattazione di II° livello)*

### 1. Istituzione e finalità

Le Parti istituiscono il **Welfare Contrattuale Confintesa** quale strumento per l'erogazione di beni e servizi a favore dei lavoratori, in applicazione dell'art. 51, commi 2 e 3, del D.P.R. 917/1986 (TUIR) e

dell'art. 12 del D.L. 67/1997, convertito dalla L. 135/1997, con i benefici fiscali e contributivi ivi previsti.

## **2. Importo**

A decorrere dal 01/05/2026, il datore di lavoro eroga a ciascun lavoratore dipendente, in aggiunta alla retribuzione, un importo annuo di € 200,00 a titolo di welfare contrattuale, frazionabile in quote mensili o semestrali.

L'importo è riproporzionato per i lavoratori assunti in corso d'anno e per i rapporti a tempo parziale.

## **3. Modalità di erogazione**

Il welfare contrattuale può essere erogato, a scelta del lavoratore, nelle seguenti forme, anche in combinazione tra loro:

- versamenti aggiuntivi al Fondo Pensione Aperto Plurifonds di cui all'art. 4;
- quote integrative alla Mutua Sanitaria Confintesa Salute e/o alla Mutua Sanitaria Integrativa Seraphis, per prestazioni sanitarie aggiuntive rispetto a quelle previste dall'art. 7 del CCNL;
- buoni acquisto, buoni pasto e buoni carburante nei limiti previsti dalla normativa vigente;
- rimborso spese per istruzione, trasporto pubblico, assistenza a familiari anziani o non autosufficienti e altre finalità previste dall'art. 51 TUIR.

## **4. Piattaforma**

L'erogazione avviene attraverso la piattaforma di welfare individuata dalle Parti stipulanti, ovvero, in assenza o nelle more della sua attivazione, mediante erogazione diretta del datore di lavoro con le modalità previste dalla normativa fiscale vigente.

## **5. Trattamento fiscale e contributivo**

Le somme e i valori erogati ai sensi del presente articolo, nei limiti e con le modalità previsti dalla normativa fiscale vigente, **non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente e non sono assoggettati a contribuzione previdenziale.**

## **6. Non sostituibilità**

Il welfare contrattuale di cui al presente articolo **non è sostitutivo** di alcun elemento della retribuzione prevista dal CCNL e si aggiunge a tutti i trattamenti economici e normativi in vigore. Esso non è computabile ai fini del TFR, della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità ove prevista, delle ferie, della malattia, dell'infortunio e di ogni altro istituto contrattuale calcolato sulla retribuzione.

## **7. Omissione**

L'azienda che ometta l'erogazione del welfare contrattuale di cui al presente articolo è tenuta a corrispondere al lavoratore un **elemento distinto della retribuzione (EDR)** di importo pari a € 200,00 annui, da erogarsi in quote mensili, assoggettato alla normale contribuzione e tassazione.

## **Art. 6 – Salvaguardie**

Restano ferme:

- le tutele di legge;
- le condizioni di miglior favore previste dal CCNL;
- le previsioni dell'Accordo Integrativo del 22 gennaio 2024 in materia di quattordicesima mensilità (art. 111 bis);
- eventuali accordi aziendali vigenti.

Il testo del CCNL dovrà ritenersi, pertanto, integrato e quindi emendato nelle parti in cui le Parti firmatarie hanno disposto con il presente Accordo. Restano ferme tutte le altre previsioni normative ed economiche del CCNL sottoscritto dalle Parti sociali firmatarie in data 10 novembre 2023.

### **Art. 7 – Deposito**

Il presente Accordo Integrativo è depositato presso il CNEL e pubblicato sui siti delle Parti.

### **Art. 8 – Entrata in vigore**

Il presente Accordo entra in vigore alla data di sottoscrizione.

**Co.N.A.P.I. NAZIONALE**

Il Presidente

---

**CONFINTESA**

Il Segretario Generale

---

**CONFINTESA SICUREZZA PRIVATA**

Il Segretario Nazionale

---