



CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO SERVIZI DI VIGILANZA, INVESTIGAZIONI, SECURITY, SAFETY E AUSILIARI ALLA SICUREZZA

SCHEDE RIASSUNTIVE

PARTI CONTRATTUALI	STIPULA	DECORRENZA	SCADENZA ECONOMICA	SCADENZA CONTRATTUALE
AISS FEDERTERZIARIO PIUSERVIZI FEDERAZIONE UGL SICUREZZA CIVILE Con l'assistenza di ANCL	26/11/2024	01/01/2025	31/12/2027	31/12/2027

Federterziario

Sede Legale Via Cesare Beccaria, 16
00196 Roma
Tel.06/45436424
C.F. 96349910586

federterziario.it

[linkedin.com/company/18317364](https://www.linkedin.com/company/18317364)
[youtube.com/c/federterziarioTV](https://www.youtube.com/c/federterziarioTV)
segreteria@federterziario.it
info@pec.federterziario.it



Durata

Dal 01/01/2025 al 31/12/2027

Sfera di applicazione

Il presente Contratto Collettivo di Lavoro disciplina in maniera unitaria e per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra le imprese che svolgono le attività di seguito riportate e il relativo personale dipendente:

- tutte le attività eseguibili dagli istituti di investigazione, ricerche e raccolta di informazioni per conto di privati ed enti pubblici e privati;
- tutte le attività amministrative, contabili e segretariali svolte dai dipendenti non impiegabili nell'ambito delle indagini difensive di cui all'art. 222 Norme di Coordinamento C.P.P.;
- tutte le attività svolte dalle imprese che operano nei settori elencati di seguito, considerando l'elenco non esaustivo ma solo indicativo per il genere dei servizi offerti:
 - Indagini, investigazioni e anticaccheggio investigativo.
 - Attività in ausilio al recupero stragiudiziale dei crediti.
 - Banche dati.
 - Informazioni commerciali.
 - Operatore di servizi di controllo non armati in strutture pubbliche e private.
 - Guardiania passiva, usceri e osservatori (portierato).
 - Controllo accessi, flusso e deflusso.
 - Servizi di accoglienza e indirizzo della clientela in uffici pubblici e privati e aziende industriali e commerciali.
 - Operatori controllo attività di spettacolo e intrattenimento, secondo quanto previsto dalla Legge 15 settembre 2009, n. 94 e Decreto Ministero dell'Interno del 6 ottobre 2009.
 - Addetti servizio monitoraggio aree - deterrenza e dissuasione - controllo nelle attività commerciali e fieristiche - servizi complementari.
 - Addetti al controllo dei titoli di ingresso e/o viaggio.
 - Addetti al controllo con TVCC.
 - Addetti a servizi di assistenza a clienti/visitatori/fruitori.
 - Addetti al controllo della sicurezza sui posti di lavoro.
 - Safety - Servizi Antincendio, Primo Soccorso (intervento) e Gestione Emergenze.

Livelli di

Contrattazione

Contrattazione di I livello: contratto nazionale di settore;

Contrattazione di II livello: contratto integrativo regionale, provinciale, aziendale.

La contrattazione collettiva territoriale o aziendale può derogare a quanto stabilito dal C.C.N.L. mediante la sottoscrizione dei cosiddetti "contratti di prossimità" e/o "accordi aziendali" previa comunicazione preventiva da inviare all'Ente Bilaterale ENBISIT; gli stessi potranno essere sottoscritti a livello regionale, provinciale, zonale o aziendale secondo quanto previsto dal concordato disposto dall'art. 8 della Legge n. 148/2011 di conversione del D.L. n. 138/2011, dall'Accordo Interconfederale del 28/06/2011 e dal presente C.C.N.L. Detti accordi potranno essere sottoscritti al fine di raggiungere una delle seguenti finalità:

- maggiore occupazione;
- qualità dei contratti di lavoro;
- emersione del lavoro irregolare;
- incrementi di competitività e salari;
- gestione di crisi occupazionali;
- investimenti;
- avvio di nuove attività.

Le intese potranno riguardare anche l'organizzazione del lavoro e della produzione ed in particolare:



- gli impianti audiovisivi e l'introduzione di nuove tecnologie;
- le mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;
- i contratti a termine, i contratti a lavoro ridotto, modulato o flessibile, il regime della solidarietà negli appalti e i casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- la disciplina dell'orario di lavoro;
- qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle della classificazione del presente contratto;
- smart working;
- definizioni di meccanismi volti ad agevolare l'inserimento di giovani e donne nel mercato del lavoro;
- percentuale di lavoratori a tempo determinato e somministrati;
- modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e le partite IVA;
- la trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e le conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento.

È sempre facoltà del datore di lavoro di concerto con i dipendenti, assistiti come per legge, definire degli accordi di secondo livello (aziendali) che migliorino le condizioni economiche e lavorative dei dipendenti o di alcune categorie degli stessi.

Ente Bilaterale

L'ENBISIT, Ente Nazionale Bilaterale per la Sicurezza Sussidiaria, le Investigazioni e la Tutela previsto dal presente CCNL, ha istituito la Commissione Paritetica Nazionale che ha il compito di esaminare le controversie relative alla autentica e corretta interpretazione ed integrale applicazione del presente C.C.N.L., monitorare l'utilizzo dei contratti di primo ingresso, accertare la puntuale erogazione della formazione, rilasciare pareri di conformità per l'assunzione di apprendisti.

Al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale e di garantire la funzionalità di quanto disposto nel presente titolo, le quote contrattuali di servizio per il relativo finanziamento sono fissate nelle seguenti misure:

- **per le aziende fino a 250 dipendenti una prima quota pari allo 1% a titolo di quota adesione**, ripartita per lo 0,70% a carico del datore di lavoro e per lo 0,30% a carico del lavoratore. **per le aziende da 251 dipendenti in poi**, la quota a carico dell'azienda sarà pari allo 0,40% e 0,30% a carico del lavoratore;
- **una seconda quota pari allo 1% a titolo di quota formazione** ed altre attività istituzionali, ripartita per il 50% a carico del datore di lavoro e per il 50% a carico del lavoratore.

Entrambe le quote devono essere calcolate su paga base e contingenza per 12 mensilità.

L'azienda che ometta il versamento mensile delle suddette quote è tenuta a corrispondere, un Elemento Distinto della Retribuzione (E.D.R.) d'importo pari al 15% della retribuzione lorda di paga base e contingenza e rientra nelle voci retributive di cui all'art. 72 del presente C.C.N.L. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "MANCATA ADESIONE ENBISIT".

Fondo di assistenza sanitaria

Dal 1/1/2025 saranno iscritti al Fondo di assistenza sanitaria tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno e a tempo parziale con orario minimo di



Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua

20 ore settimanali (esclusi i lavoratori a chiamata che non percepiscono indennità di disponibilità), nonché i lavoratori a tempo determinato con contratto di durata non inferiore a 6 mesi, sulla base della specifica regolamentazione definita ai commi successivi. La contribuzione al Fondo, che ne curerà la riscossione ai sensi del redigendo regolamento, è stabilita, per ciascun iscritto, in € 12,00 di cui € 10,00 a carico del datore di lavoro e € 2,00 a carico del lavoratore. I contributi devono essere versati al Fondo di Assistenza Sanitaria con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

Con decorrenza dal mese successivo alla data di costituzione del Fondo di Assistenza Sanitaria l'azienda che ometterà il versamento delle quote a titolo di assistenza sanitaria sarà tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari a € 16,00 contribuzione prevista per il costituendo Fondo di Assistenza Sanitaria, da corrispondere per 13 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto.

FondItalia

Le Parti individuano in FondItalia (Fondo Paritetico Interprofessionale per la Formazione Continua), istituito ai sensi dell'art. 118 della Legge n. 388/2000, il Fondo cui le imprese faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua

Contratto stagionale e contratto a termine

Molti destinatari dei servizi offerti dalle agenzie che adottano il presente C.C.N.L. sono attività stagionali o comunque legate ad eventi stagionali. Per questo motivo le parti ritengono utile adottare questa tipologia di contratto a termine al fine di soddisfare le varie esigenze operative e di gestione della forza lavoro nei vari momenti annuali.

Il contratto di lavoro stagionale è una forma di contratto a termine che conserva gli standard e gli obblighi tradizionali ma che, a differenza dei contratti a termine convenzionali, non prevede una durata massima di 24 mesi. Comunque viene considerata la "durata della Stagionalità" non superiore a 6 (sei) mesi e collegata ad eventi e/o attività che si ripetono annualmente a tempo determinato. Il contratto stagionale può inoltre essere prorogato fino a 4 volte o rinnovato senza interruzioni, senza la necessità di un periodo di "stop and go" tra la fine di un contratto e l'inizio del successivo.

Per quanto non espresso il lavoratore stagionale ha diritto alle indennità proporzionate al periodo di lavoro alla pari dei lavoratori a tempo determinato.

Questa forma contrattuale può essere utilizzata anche nel contratto d'ingresso tra le forme a tempo determinato

Orario di lavoro

La durata normale del lavoro per tutti i lavoratori è fissata in 40 ore settimanali come lavoro ordinario con divisore mensile di 173. Il personale addetto all'accoglienza ed al servizio antincendio in virtù dei tempi di attesa potrà essere inquadrato con divisore 182 mensile pari a 42 ore settimanali. Con accordo di secondo livello può essere individuato un monte ore superiore per le attività previste dal Regio Decreto 2657/1923 che indica le occupazioni di attesa e custodia.

Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova previsto nel contratto individuale di lavoro non potrà superare i seguenti limiti:

- Quadri: giorni 60
- Primo livello: giorni 45
- Secondo livello: giorni 45
- Terzo livello: giorni 30
- Quarto livello: giorni 25
- Quinto livello: giorni 25



Lavoro a tempo parziale

- Livello 6I: giorni 25

L'eventuale malattia/infortunio/maternità o altro evento comportante la sospensione legale del rapporto di lavoro, che insorgessero nel corso del periodo di prova, interromperà la decorrenza della prova stessa fino al termine dell'evento morbile o del periodo di interdizione anticipata e astensione obbligatoria.

Il rapporto a tempo parziale ha la funzione di consentire flessibilità della forza lavoro, in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno, nel contempo dando una risposta valida ad esigenze individuali dei lavoratori.

Per lavoro supplementare si intende quello prestato dal lavoratore part-time fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale di pari livello a tempo pieno. Lo stesso sarà remunerato quale lavoro ordinario maggiorato del 25% forfettizzato (comprensivo di ore diurne e ore notturne) per un numero massimo di 250 ore annue con conseguente computo nel trattamento di fine rapporto ai sensi del successivo art. 111.

Per il calcolo delle ore supplementari si farà riferimento, su base mensile, a quanto previsto dall'art. 6, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015, sempre nei limiti delle 250 ore annue previste nel settimo paragrafo.

Anche ai lavoratori part-time è applicabile la disciplina della "banca ore" così come disciplinata dall'art. 52 del presente C.C.N.L..

Contratto di somministrazione

In relazione a quanto disposto dal D. Lgs. n. 81/2015 e s.m.i. le parti stabiliscono che il ricorso alla somministrazione a tempo determinato è consentito nelle seguenti ipotesi:

- punte di attività connesse ad esigenze di mercato derivanti dalla acquisizione di nuovi lavori;
- esecuzione di opere e di lavorazioni, definite e predeterminate nel tempo, che non possano essere attuate ricorrendo al normale personale occupato;
- impiego di professionalità diverse o che rivestano carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate, purché in relazione alla specializzazione dell'impresa;
- impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale;
- sostituzione di lavoratori assenti, comprese le ipotesi di assenza per periodi di ferie non programmati, per lavoratori in aspettativa, in congedo o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate ovvero che partecipino a corsi di formazione;
- sostituzioni in caso di risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso, per un periodo massimo di 2 mesi utile alla ricerca di personale idoneo alla mansione;
- per fronteggiare punte di più intensa attività anche legate alla vocazione prevalentemente turistica o a determinati periodi di intensificazione delle attività per cui l'azienda opera.

Il ricorso al lavoro temporaneo è sempre vietato nelle seguenti ipotesi:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della Legge n. 223/1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce in contratto di somministrazione;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi prevista dal D. Lgs. n. 81/2008 s.m.i.;
- per l'esecuzione di lavori che espongono ad agenti cancerogeni di cui al D. Lgs. n.



Apprendistato

81/2008 s.m.i..

I prestatori di lavoro impiegati ai sensi della vigente normativa in materia di somministrazione a tempo determinato non potranno superare il 30% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 31 dicembre dell'anno precedente la stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

In ogni caso, complessivamente i lavoratori in somministrazione, a tempo determinato ed i lavoratori assunti con contratto a termine, non potranno superare la misura del 70% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Durata massima è di 3 anni mentre quella minima è di 6 mesi per i livelli di inquadramento dal 2° al 5°.

Secondo le Linee guida, che possono ritenersi compatibili anche la disciplina dell'apprendistato professionalizzante contenuta nel D. Lgs. n. 81/2015, adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, la durata ed i contenuti dell'offerta formativa pubblica sono determinati, per l'intero periodo di apprendistato, sulla base del titolo di studio posseduto dall'apprendista al momento dell'assunzione:

- 120 ore nel triennio per gli apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza di scuola secondaria di I° grado;
- 80 ore nel triennio per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di II° grado o di qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
- 40 ore nel triennio per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo almeno equivalente.

Per il periodo di prova, di preavviso e per l'orario di lavoro valgono le stesse norme adottate per gli altri dipendenti. Tali durate possono essere ridotte per gli apprendisti che abbiano già completato, in precedenti rapporti di apprendistato, uno o più moduli formativi; la riduzione oraria del percorso coincide con la durata dei moduli già completati.

Il trattamento economico è così determinato:

Livelli 4° e 5°, mantenendo il medesimo livello sia iniziale che finale, saranno applicate le percentuali di seguito riportate e riferite al periodo di apprendistato:

LIVELLO	% 1° ANNO	% 2° ANNO	% 3° ANNO
IV livello	75	85	95
V livello	70	80	90

Ai **livelli dal 2° al 3°** verrà corrisposta la retribuzione corrispondente a due livelli inferiori per i primi 12 mesi e per l'ulteriore periodo a un livello inferiore.

Distacco temporaneo

Il distacco, come disciplinato dalla vigente normativa in materia, si ha quando il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o lavoratori a disposizione di altro datore di lavoro a favore del quale deve essere adempiuta la prestazione di lavoro. Il distacco può essere disposto a condizione:

- che sia temporaneo indipendentemente dalla durata;
- che sia funzionale all'interesse produttivo del datore di lavoro distaccante e per tutta la durata del distacco che il lavoratore effettui la prestazione lavorativa a favore del destinatario;
- che permanga il potere direttivo del distaccante eventualmente, in parte, delegato al destinatario;



- che non configuri illegittima interposizione di manodopera;
- che, ove il luogo di lavoro disti oltre 50 km rispetto al luogo dove il lavoratore è normalmente occupato, sussistano ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive e il consenso del lavoratore;
- che, ove il distacco comporti un mutamento di mansioni con una riduzione e/o specializzazione dell'attività effettivamente svolta, vi sia il consenso del lavoratore interessato a ratifica dell'equivalenza delle mansioni.

Lavoro straordinario, notturno e festivo

Tipologia della prestazione	Percentuale di maggiorazione
Straordinario Feriale su 40 ore settimanali (da 41 a 48)	25%
Straordinario Feriale su 40 ore settimanali (oltre 48)	35%
Straordinario Feriale su 42 ore settimanali (da 43 a 52)	25%
Straordinario Feriale su 42 ore settimanali (oltre 52)	35%
Lavoro notturno	10%
Lavoro domenicale diurno	0%
Lavoro domenicale notturno	10%
Riposo lavorato	20%

Ferie

Il personale di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giornate lavorative, fermo restando che la settimana lavorativa, indipendentemente dalla distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è comunque considerata, agli effetti del computo delle ferie, di 6 giorni lavorativi e precisamente dal lunedì al sabato

Permessi

Durante ogni anno sono riconosciuti ai dipendenti a tempo pieno permessi retribuiti nella misura di ore 88, comprensivi delle 32 ore per ex festività Legge n. 54/1977, da fruirsi previo avviso di almeno 48 ore al datore di lavoro.

Congedo Matrimoniale

Al lavoratore non in prova sarà concesso in occasione del matrimonio o della celebrazione dell'unione civile un periodo di congedo matrimoniale della durata massima di 18 giorni consecutivi. Il preavviso è di 10 giorni.

Malattia e infortunio

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto:

a) ad una indennità pari al 50% della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal 4° al 20° e pari al 66,66% della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal 21° in poi, posta a carico dell'INPS.

b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) il 100% (cento per cento) per primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) il 100% (cento per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
- 3) il 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi, della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

In caso di infortunio il CCNL Sicurezza dispone che al lavoratore non apprendista, assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione all'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) 100% (cento per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) 90% (novanta per cento), per i giorni dal 4° al 20°;
- 3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Nel biennio il dipendente ha diritto ad 1 scatto per un massimo di 5 scatti, secondo i



Aumenti di anzianità

seguenti valori:

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, il personale ha diritto fino a sei scatti triennali. Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione. A decorrere dal 01/01/2026:

Livello	Aumento
Quadri	€ 42,40
1° LIVELLO	€ 41,60
2° LIVELLO	€ 40,80
3° LIVELLO	€ 40,00
4° LIVELLO	€ 39,20
5° LIVELLO	€ 38,40
LIVELLO 6I	€ 37,60

Trasferte e missioni

I lavoratori inviati in trasferta hanno diritto, oltre alla normale retribuzione globale giornaliera ed agli eventuali rimborsi riportati all'art. 65 anche ad una indennità di trasferta in relazione al tempo di impegno trascorso in territorio extraurbano, ovvero fuori dal comune in cui ha sede l'azienda, ovvero dal comune di residenza o di domicilio, secondo i limiti di seguito indicati:

- da 3 fino a 6 ore € 10,00;
- da 7 fino a 14 ore € 20,00;
- da 15 fino a 24 ore € 30,00.

È demandata alla contrattazione di secondo livello la possibilità di concordare diversi limiti e importi.

Trasferimento

Si considera trasferimento l'assegnazione del dipendente ad un luogo di lavoro così distante da quello presso il quale operava al momento del trasferimento e per un tempo tale da comportare un nuovo domicilio per il lavoratore stesso. A questi deve essere rimborsato l'importo delle spese documentate di trasporto per lui e per i familiari conviventi a carico che con lui si trasferiscono nonché i costi per il trasferimento degli effetti familiari (mobilio, bagaglio, ecc.). Inoltre, quando si trasferisca da solo, andrà corrisposta una indennità un tantum pari alla metà di una mensilità mentre, se si trasferisce con la famiglia, questa indennità è pari ad una mensilità intera. Qualora il lavoratore non intenda accettare la proposta di trasferimento per ragioni familiari o di salute il medesimo sarà considerato dimissionario ed avrà diritto al normale trattamento di licenziamento

Preavviso di licenziamento e dimissioni

I termini di preavviso, calcolati in giornate di calendario per ambedue le parti contraenti, sono:

Anni di servizio	Quadri	1 Livello	2 Livello	3 Livello	4 Livello	5 e 6I Livello
Fino a 5 anni	75	60	45	30	30	20
Oltre 5 e fino a 10 anni	120	90	75	60	45	30
Oltre i 10 anni	180	150	120	90	60	45
<i>Unità espresse in giorni di calendario</i>						

Classificazione del personale e minimi tabellari

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta da **7 livelli** professionali. Per la declaratoria dei profili si rimanda all'art. 1 del CCNL. Nella seguente scheda viene indicata la retribuzione tabellare (che comprende paga base, ex indennità di contingenza e EDR) ed i parametri contrattuali per il periodo di vigenza del contratto



collettivo in base al divisore orario:

Minimi tabellari retributivi mensili con Divisore Orario Mensile 173			
LIVELLO	DIVISORE MESE	Dal 01/01/2025	Dal 01/01/2026
Quadri*		1.900,00 €	1.950,00 €
1	173	1.645,00 €	1.670,00 €
2	173	1.440,00 €	1.460,00 €
3	173	1.340,00 €	1.380,00 €
4	173	1.280,00 €	1.310,00 €
5	173	1.195,00 €	1.245,00 €
6l	173	1.075,50 €	1.120,50 €

Minimi tabellari retributivi mensili con Divisore Orario Mensile 182			
LIVELLO	DIVISORE MESE	Dal 01/01/2025	Dal 01/01/2026
Quadri*		1.900,00 €	1.950,00 €
1	182	1.730,58 €	1.756,88 €
2	182	1.514,91 €	1.535,95 €
3	182	1.409,71 €	1.451,79 €
4	182	1.346,59 €	1.378,15 €
5	182	1.257,62 €	1.309,77 €
6l	182	1.131,45 €	1.178,79 €

Minimi tabellari retributivi mensili con Divisore Orario Mensile 196			
LIVELLO	DIVISORE MESE	Dal 01/01/2025	Dal 01/01/2026
Quadri*		1.900,00 €	1.950,00 €
1	196	1.863,70 €	1.892,02 €
2	196	1.631,45 €	1.654,10 €
3	196	1.518,15 €	1.563,47 €
4	196	1.450,17 €	1.484,16 €
5	196	1.353,87 €	1.410,52 €
6l	196	1.218,49 €	1.269,47 €

* Indennità di Funzione esclusivamente per i Quadri è pari ad € 150,00.