

Verbale di accordo sulle politiche retributive dei dipendenti
della società Vedetta 2 Mondialpol S.p.A.

Il giorno 10 del mese di dicembre dell'anno 2025 si sono incontrati:

Vedetta 2 Mondialpol S.p.a., in persona del Presidente del CdA, signor Fabio Mura, e dal responsabile delle risorse umane, signor Massimo Ambrosio, assistiti dagli avvocati Sergio Talini e Giuseppe Monti

e

Filcams CGIL, rappresentata dal Funzionario Nazionale, nella persona di Emanuele Ferretti
Fisascat CISL, rappresentata dal Funzionario Nazionale, nella persona di Daniele Meniconi
UILTuCS UIL, rappresentata dal Segretario Nazionale, nella persona di Giuseppe Zimmari
(di seguito, congiuntamente, "Parti").

Con le rispettive delegazioni territoriali

Premesso

- a) Vedetta 2 Mondialpol S.p.A. opera nell'ambito dei servizi di vigilanza, trasporto, contazione e dei servizi di sicurezza non armati caratterizzati da una forte carenza di personale e da una progressiva perdita del potere d'acquisto dei salari, problematica che interessa tutto il settore.
- b) Nelle more dello sviluppo della contrattazione di settore è interesse delle Parti pattuire condizioni di miglior favore per il personale in forza a Vedetta 2 Mondialpol S.p.A.. 

Tanto premesso, le Parti, dopo ampia ed esaustiva discussione, convengono quanto segue
Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo

1) Passaggi di livello delle GpG

I lavoratori aventi la qualifica di GpG ed inquadrati ai vigenti livelli VI e V, verranno automaticamente promossi al livello successivo trascorsi 12 mesi di permanenza nel livello precedente.

2) Livello di ingresso del personale addetto ai servizi di sicurezza non armata

A decorrere dall'entrata in vigore del presente accordo, i lavoratori aventi la qualifica di addetti ai servizi di sicurezza non armata verranno assunti direttamente al livello D) del vigente CCNL, con esclusione quindi dell'inferiore livello di ingresso.

3) Addetti al servizio di trasporto valori autisti di mezzi per la conduzione dei quali è necessario il possesso della patente C

Alle GpG impegnate nel servizio di trasporto valori con mansioni di autista di mezzi di servizio che richiedono il possesso della patente C - C1 - CQC e che abbiano un livello di inquadramento inferiore al III verrà erogata, a decorrere dal 1.1.2026, in aggiunta a quanto

già previsto dal vigente CCNL, un'indennità giornaliera di € 3,50 lordi, che verrà elevata ad € 5,00 lordi, a decorrere dal 1.1.2027.

4) Addetti di sala conta

Al personale impiegato in servizi di sala conta, con eccezione dei lavoratori inquadrati nell'ambito dei servizi di sicurezza che svolgono attività ausiliarie di contazione, verrà erogata, a decorrere dal 1.6.2026, in aggiunta a quanto già previsto dal vigente CCNL un'indennità oraria di € 0,30 lordi, che verrà elevata ad € 0,50 lordi, a decorrere dal 1.1.2027.

5) Indennità DM 154/2009

A decorrere dal 1.2.2026, al personale impiegato nei servizi di sicurezza sussidiaria per cui è richiesto il possesso dei titoli di cui al DM 154/2009, in aggiunta a quanto previsto dal vigente CCNL, verrà corrisposta un'indennità oraria di € 0,50 lordi per i servizi terrestri e di € 0,75 lordi per i servizi marittimi, che verrà elevata ad € 1,00 lordi a decorrere dal 1.1.2027.

6) Addetti al caricamento ATM

A decorrere dal 1.3.2026, alle GpG impiegate nel servizio di trasporto valori, inquadrati ad un livello inferiore al III, che eseguono l'operazione di caricamento ATM – MTA, verrà corrisposta un'indennità di € 1,00 lordi per l'attività di caricamento del primo ATM o MTA e di ulteriori € 0,50 lordi per ogni successiva macchina presente all'interno della stessa area self.

7) Operatori di Centrale Operativa UNI CEI EN 50518:2023

Indennità speciale di Centrale Operativa

A decorrere dal 1.1.2026, a tutti i lavoratori che svolgeranno la propria attività lavorativa quali Operatori presso Centrali Operative UNI CEI EN 50518:2023 (escluso l'eventuale servizio di "guardia virtuale"), in qualsiasi livello inquadrati e che avranno svolto un turno di almeno 7,25 ore, verrà corrisposta, per ogni giornata di effettiva presenza nel predetto servizio, oltre all'indennità di presenza giornaliera prevista dal CCNL o dalla contrattazione integrativa territoriale, un'ulteriore indennità speciale di Centrale Operativa:

di € 10,00 lordi per gli operatori operanti in servizio diurno

di € 15,00 lordi per gli operatori operanti in servizio notturno, intendendosi per tale quello compreso nella fascia oraria compresa tra le 22.00 e le 6.00.

di € 15,00 lordi per i capi turno operanti in servizio diurno

di € 20,00 lordi per i capi turno operanti in servizio notturno, intendendosi per tale quello compreso nella fascia oraria compresa tra le 22.00 e le 6.00.

Passaggi di Livello

- il personale del ruolo tecnico operativo attualmente impiegato presso una Centrale Operativa UNI CEI EN 50518:2023 e che abbia maturato precedenti esperienze lavorative in altri settori/reparti dell'azienda, se supererà un apposito corso di formazione per operare

presso la Centrale Operativa della durata di un mese, acquisirà il diritto ad ottenere l'inquadramento al IV° livello a prescindere dall'anzianità di servizio già maturata in azienda;

- gli operatori attualmente impiegati presso una Centrale Operativa UNI CEI EN 50518:2023 matureranno il diritto al passaggio al III° livello decorsi 6 anni di attività svolta in via prevalente presso la Centrale Operativa di cui sopra;
- i capi turno della Centrale Operativa UNI CEI EN 50518:2023 matureranno il diritto al passaggio al II° livello decorsi 5 anni di assegnazione in via prevalente nel ruolo di capo turno.

8) Addetti al servizio di c.d. "guardia virtuale"

A decorrere dal 1.1.2026 tutti i lavoratori che svolgeranno la propria attività lavorativa quali operatori del servizio c.d. di "guardia virtuale", in qualsiasi livello inquadrati e che avranno svolto un turno di almeno 7,25 ore, verrà corrisposta, per ogni giornata di effettiva presenza nel predetto servizio, oltre all'indennità di presenza giornaliera prevista dal CCNL o dalla contrattazione integrativa territoriale, un'ulteriore indennità speciale di presenza di € 4,50 lordi.

9) Buoni Pasto

GPG e personale amministrativo

Per le GpG ed il personale operativo non inquadrato nell'ambito dei servizi di sicurezza, nonché per il personale amministrativo, per ogni giorno di effettiva presenza al lavoro, intendendosi per tale, ai soli fini del presente accordo, il periodo di tempo superiore a quattro ore consecutive effettivamente lavorate, verrà erogato un buono pasto di € 6,00, a decorrere dal 1.3.2026, che verrà elevato ad € 7,00, a decorrere dal 1.1.2027 e ad € 8,00, a decorrere dal 1.1.2028.

Addetti ai servizi di sicurezza

Al personale avente la qualifica di addetto ai servizi di sicurezza non armata per ogni giorno di effettiva presenza al lavoro, intendendosi per tale, ai soli fini del presente accordo, il periodo di tempo superiore a quattro ore consecutive effettivamente lavorate, verrà erogato un buono pasto dell'importo di € 2,50 a decorrere dal 1.3.2026, che verrà elevato ad € 3,50, a decorrere dal 1.3.2027 e ad € 5,00, a decorrere dal 1.3.2028.

10) Welfare aziendale

Al personale, avente almeno dodici mesi di anzianità di servizio, con la qualifica di GpG, di operaio di sala conta ed amministrativo, comunque avente un inquadramento inferiore al II livello, nonché agli addetti ai servizi di sicurezza, verrà erogato un buono spesa dell'importo di € 75,00, con la retribuzione di luglio 2027 ed un ulteriore buono spesa di € 100,00, con la retribuzione di luglio 2028, a condizione che al momento dell'erogazione sia ancora in forza.

11) Addetti ai servizi di sicurezza impiegati nei servizi notturni

A decorrere dal 1.7.2026, al personale impiegato nei servizi di sicurezza non armata notturna, intendendosi per tale quella compresa nella fascia oraria tra le 22.00 e le 6.00 ed a condizione che in quella fascia prestino almeno quattro ore di servizio, verrà corrisposta un'indennità giornaliera di € 3,00 lordi.

12) Previdenza integrativa

In considerazione dell'importanza della previdenza complementare e del crescente ruolo della stessa nella integrazione pensionistica pubblica-privata per tutto il personale dipendente a far data dal 1.1.2026 il contributo aziendale al lavoratore aderente a forme di previdenza complementare contrattuali o extracontrattuali verrà incrementato rispetto al CCNL dello 0,25% portando il contributo aziendale al 0,75% (0,50% + 0,25%) che verrà elevato di un ulteriore 0,25% a decorrere dal 1.1.2027, portando quindi il contributo aziendale all'1% (0,50% + 0,50%), rimanendo invariate le previsioni del CCNL per quanto concerne la quota del dipendente.

13) Ferie solidali

 È consentito ai Lavoratori procedere alla cessione, su base volontaria e a titolo gratuito, di ferie e permessi in favore di altri lavoratori al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori e i parenti entro il primo grado che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti.

La cessione delle giornate di ferie e permessi dovrà risultare da atto scritto, contenente l'indicazione del monte giorni di ferie e permessi che si intende cedere, che comunque non potrà essere inferiore ad un'unità.

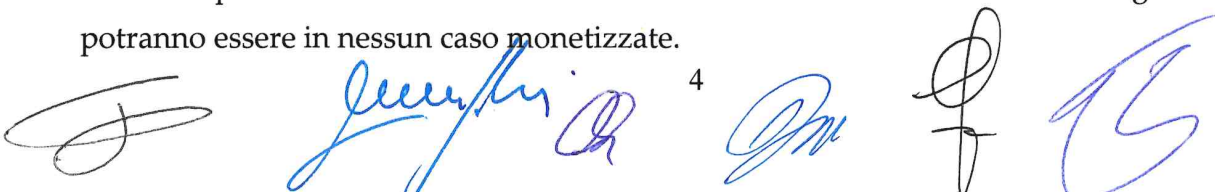
Le giornate di ferie e permessi ceduti confluiranno in una Banca Solidale a disposizione dei lavoratori aventi diritto ad accedere ai benefici di cui all'art. 24 del d.lgs. 151/2015.

La volontà di fruire delle giornate accumulate nella Banca Solidale dovrà risultare da atto scritto, indicante le ragioni che legittimano la richiesta ai sensi del richiamato art. 24 d.lgs. 151/2015, nonché il numero di giornate di cui viene richiesta la fruizione.

Le giornate di ferie e permessi confluiti nella Banca Solidale verranno attribuite agli aventi diritto di cui al precedente capoverso in funzione delle richieste pervenute. In caso di insufficiente capienza della Banca Solidale rispetto alle richieste pervenute, la ripartizione avverrà in misura proporzionale a queste ultime.

La cessione potrà avvenire unicamente da parte di e a favore di lavoratori a tempo indeterminato e la cessione potrà operare solo tra lavoratori appartenenti alla medesima categoria.

Le ferie e permessi ceduti confluiti nella Banca Ore Solidale dovranno essere godute e non potranno essere in nessun caso monetizzate.



4

Vedetta 2 Mondialpol S.p.A. metterà inoltre annualmente a disposizione in favore dei lavoratori rientranti nelle previsioni di cui all'art. 24 del d.lgs. 151/2015 sino a complessive 250 giornate di ferie, che confluiranno nella Banca Ore Solidali e che potranno essere fruite dagli aventi diritto.

14) Lavoratori affetti da malattie oncologiche, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74 per cento

Ad integrazione di quanto previsto dalla legge 106/2025, Vedetta 2 Mondialpol S.p.A. metterà annualmente a disposizione dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74 per cento, complessivamente 250 giornate di ferie.

Le giornate di ferie verranno attribuite agli aventi diritto di cui al precedente capoverso in funzione delle richieste pervenute. In caso di insufficiente capienza, la ripartizione avverrà in misura proporzionale alle richieste pervenute e sino a concorrenza del numero di giornate messe a disposizione annualmente dall'Azienda.

15) Parità di genere e inclusione

Vedetta 2 Mondialpol S.p.A., consapevole dell'importanza delle tematiche, sempre più attuali, della parità di genere e dell'inclusione, ha ottenuto le certificazioni UNI ISO 30415: 2021 - Gestione delle Risorse Umane- Diversità e inclusione e UNI PDR 125:2022 - Linee guida per la parità di genere.

In tale contesto la Parti intendono potenziare le attività di coinvolgimento, formazione e sensibilizzazione di tutte i dipendenti di Vedetta 2 Mondialpol in materia di Parità di Genere, Diversità e Inclusione. Pertanto, con il coinvolgimento anche del Social Performance Team, saranno definiti i contenuti per le seguenti iniziative:

- Sessione di formazione rivolta a tutti i lavoratori, secondo la modalità "on line" sulla tematica dei BIAS.
- Predisposizione di "pillole formative", che saranno divulgate secondo modalità da stabilirsi, per la sensibilizzazione sui seguenti argomenti:
 - Principi generali per perseguire la parità di genere
 - Principi generali per la valorizzazione della diversità e l'inclusione
 - Stereotipi di genere
 - Il ruolo degli uomini per la parità di genere
 - Il ruolo delle donne per la parità di genere
- Azioni svolte all'interno delle singole filiali a cura dei referenti individuati anche nell'ambito delle OO.SS. stipulanti per la ripresa e l'approfondimento dei sistemi di gestione già certificati in materie di PdG e D&I; nello specifico a riguardo di:

- Sistema di segnalazione delle problematiche e modalità di gestione
- Finalità delle survey e condivisione degli esiti
- Scopo e modalità operative del Social Performance team
- Condivisione dei dati e delle informazioni riportate nel "Bilancio di sostenibilità" aziendale.

* * *

Gli incrementi retributivi di cui al presente accordo resteranno integralmente assorbiti da futuri eventuali aumenti retributivi che dovessero essere previsti, solo per lo stesso titolo e/o ragione, in sede di ulteriore rinnovo del CCNL o a seguito del rinnovo della contrattazione integrativa territoriale. Resta inteso che qualora in sede di rinnovo venissero previste, in sostituzione delle indennità orarie previste dal presente accordo, indennità giornaliera o altre forme di aumenti retributivi, le indennità di cui al presente accordo verranno ridotte in funzione dei divisori orari e giornalieri di cui al vigente CCNL.

Gli elementi retributivi di cui al presente accordo assorbono, sino a concorrenza, quanto già previsto solo allo stesso titolo dal CCNL e dalla contrattazione integrativa territoriale o aziendale, nonché dalla regolamentazione aziendale. Eventuali pattuizioni di miglior favore rimarranno tali.

Tutte le indennità riconosciute in forza del presente accordo non avranno alcuna incidenza sulle retribuzioni indirette e differite.

Riguardo al tema della salute e sicurezza con particolare riferimento ai lavoratori del trasporto valori le parti istituiranno, entro il 1.2.2026, commissioni tecniche e paritetiche a livello territoriale, anche con il coinvolgimento degli RLS, ove presenti, per discutere e apportare eventuali miglioramenti in grado di accrescere la sicurezza degli equipaggi anche eventualmente coinvolgendo le istituzioni preposte alla sicurezza pubblica.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi anche a livello nazionale per discutere le tematiche relative al trasporto valori, auspicabilmente anche il coinvolgimento delle Istituzioni, per determinare le azioni positive per il miglioramento del settore.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi a livello nazionale entro il 30.4.2026 e periodicamente anche a livello territoriale a richiesta di una di esse per verificare gli impatti del presente accordo.

Le OO.SS. prendono atto dell'impegno profuso da Vedetta 2 Mondialpol S.p.A. per migliorare le condizioni salariali dei lavoratori.

* * *

Vedetta 2 Mondialpol S.p.A., nell'ottica di un continuo miglioramento dell'ambiente di lavoro e per favorire il benessere di tutte le persone della propria organizzazione, si impegna ad avviare, entro i prossimi sei mesi, un'indagine di clima, con l'obiettivo di ascoltare

l'opinione delle lavoratrici e dei lavoratori, raccogliere suggerimenti e comprendere al meglio punti di forza e aree di miglioramento della realtà lavorativa.

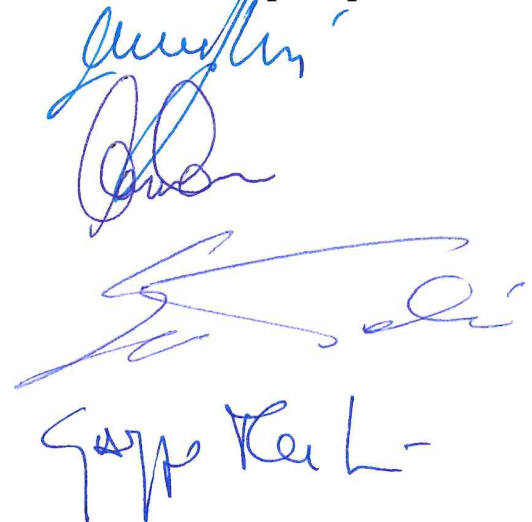
Per garantire la massima riservatezza e obiettività, l'indagine sarà condotta da una società esterna specializzata, che gestirà in modo indipendente la raccolta e l'analisi dei dati. Tutte le risposte saranno trattate in forma strettamente anonima e non sarà in alcun modo possibile risalire all'identità dei partecipanti.

Vedetta 2 Mondialpol S.p.A. si impegna a condividere con le OO.SS. i risultati dell'indagine, nonché gli eventuali percorsi di miglioramento.

Le OO.SS. prendono atto dell'iniziativa; l'Azienda evidenzia che la stessa potrà raggiungere i benefici attesi solo attraverso il coinvolgimento del maggior numero possibile dei lavoratori.

Letto, confermato e sottoscritto.

Vedetta 2 Mondialpol S.p.A.



Filcams CGIL



Fisascat CISL



UILTuCS UIL

