



Il giorno 22 novembre 2022, presso la sede di Unioncamere, si tiene l'incontro tra

– Unioncamere, nella persona del Segretario generale

Dr. Giuseppe Tripoli *(firmato)*

– e le Organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative del personale dell'ente

FP CGIL *(firmato)*

CISL FP *(firmato)*

UIL PA *(firmato)*

al termine del quale le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale non dirigente di Unioncamere relativo al triennio 2019-2021



UNIONCAMERE

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
personale non dirigente**

**UNIONE ITALIANA DELLE CAMERE DI
COMMERCIO, INDUSTRIA, ARTIGIANATO
E AGRICOLTURA**

Periodo 2019-2021



Indice

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	
Art. 1 Campo di applicazione.....	
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.....	
TITOLO II ORDINAMENTO PROFESSIONALE.....	
Art. 3 Integrazione posizioni economiche all'interno delle aree.....	
Art. 4 Sistema di classificazione del personale non dirigente.....	
TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO.....	
Art. 5 Principi generali e finalità della formazione.....	
Art. 6 Destinatari e processi della formazione.....	
TITOLO IV LAVORO A DISTANZA.....	
Art. 7 Modalità di lavoro a distanza.....	
Art. 8 Disapplicazione della disciplina sperimentale del telelavoro.....	
TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO.....	
Art. 9 Incrementi degli stipendi tabellari.....	
Art. 10 Effetti dei nuovi stipendi.....	
Art. 11 Trattamento economico personale non dirigente categoria quadri intermedi.....	
Art. 12 Fondi risorse decentrate: integrazioni nella costituzione.....	
Art. 13 Welfare integrativo.....	



TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dall'Unione italiana delle Camere di commercio, industria, artigianato ed agricoltura (di seguito, Unioncamere).
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2021, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativa con carattere vincolato ed automatico sono applicati entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata, almeno sei mesi prima della scadenza o, se firmato successivamente a tale data, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto o, se firmato successivamente a tale data, entro tre mesi dalla sua sottoscrizione definitiva e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa. Durante tale periodo le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
6. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del presente contratto, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione - provvisoria e salvo conguaglio - degli incrementi previsti per il trattamento stipendiale, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi tabellari. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice. L'erogazione avviene secondo modalità conformi a quelle definite, per i comparti pubblici, in sede di determinazione delle risorse destinati ai rinnovi contrattuali, ad opera della legge di bilancio.



TITOLO II ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 3

Integrazione posizioni economiche all'interno delle aree

1. I livelli economici all'interno dell'area B, come definiti nella tabella l'allegata al CCNL 11.2.2008 sono integrati da un'ulteriore posizione denominata B7. Il trattamento economico annuo per essa previsto è indicato nella tabella B allegata al presente contratto.

Art. 4

Sistema di classificazione del personale non dirigente

1. In funzione di una migliore gestione dei processi lavorativi e di un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale dei dipendenti, il sistema di classificazione professionale attualmente esistente sarà interessato da una revisione che richiede un'adeguata fase istruttoria, nella prospettiva di pervenire ad un assetto del medesimo maggiormente orientato sulle competenze professionali, intese come insieme di conoscenze, capacità tecniche ed attitudini comportamentali.

2. Il sistema di classificazione del personale non dirigente è articolato, oltre che nella già esistente area dei quadri intermedi, in ulteriori tre aree, che corrispondono ad altrettanti e differenti livelli di competenze professionali, come sopra intese:

Area degli operatori (attuale Area A)

Area degli assistenti (attuale Area B)

Area dei funzionari (attuale area C)

3. I contenuti professionali delle tre nuove aree sono individuati, previo confronto sindacale, mediante declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ognuna di esse, oltre che livelli omogenei di competenze professionali, come sopra intese, necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative. All'interno dell'Area si ha equivalenza e fungibilità delle mansioni ed esigibilità delle stesse in relazione alle esigenze dell'organizzazione del lavoro.

4. Nel rispetto della riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno ed all'interno del budget disponibile per le assunzioni, l'ente provvederà a disciplinare, nell'esercizio della propria autonomia regolamentare da esercitare nel rispetto del modello di relazioni sindacali vigente, la fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, assicurando che, in attuazione del proprio piano dei fabbisogni e per una volta soltanto entro il 31 dicembre 2025, la progressione tra le Aree dell'ente avvenga con procedure selettive strutturate in modo da valorizzare anche la partecipazione del personale non dirigente in possesso di esperienza e competenza professionale significative, tenendo conto di quanto disciplinato al riguardo nel CCNL del comparto funzioni centrali 2019-21.

5. Il personale non dirigente in servizio, alla data di entrata in vigore del presente contratto collettivo è inquadrato nel sistema di classificazione di cui al comma 2 con effetto automatico dalla stessa data, secondo la tabella l di trasposizione automatica allegata al presente accordo.



TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

Art. 5

Principi generali e finalità della formazione

1. Nel quadro dei processi innovazione organizzativa che impegnano l'ente

- a) sia nella configurazione dei processi di lavoro in chiave digitale, attraverso la creazione del c.d. luogo virtuale di lavoro, punto di accesso convergente per tutti i sistemi e le informazioni aziendali, al di là delle gerarchie formali) e la diffusione di strumenti di coinvolgimento (del singolo in rapporto all'ente) e di collaborazione (lavoro insieme, in spazio digitale illimitato),
- b) sia nella revisione ed applicazione del modello di gestione e sviluppo delle persone, incentrato su competenze e professionalità,

la formazione del personale non dirigente, in coerenza con i principi di cui all'articolo 43 del CCNL 2016/18, dovrà svolgere un ruolo primario affiancando tali strategie di cambiamento, dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività dell'Ente, con la conseguente necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

2. Gli obiettivi che gli interventi formativi da realizzare in questo quadro dovranno porsi, pertanto, riguarderanno, a seconda dei casi e dei destinatari:

- a) lo sviluppo dell'autonomia e della capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità;
- b) l'orientamento dei singoli nella miglior interpretazione del proprio ruolo professionale, correlato alla posizione ricoperta, come anche dei suoi futuri, possibili sviluppi, attraverso monitoraggi e scambi di impressioni continue tra responsabili e collaboratori e conseguenti piani di investimento sulle competenze da agire, così da favorire una cura della persona non episodica, né parziale ed una migliore integrazione individuo-organizzazione, da un lato, e da indirizzare al meglio i percorsi di sviluppo e di avanzamento professionale di tutto il personale non dirigente, dall'altro.

3. Previo confronto con le organizzazioni sindacali, l'Ente provvede alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di quelle di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale non dirigente, di quelle rivolte ai diversi ambiti professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa la individuazione nel piano della formazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno.

Art. 6

Destinatari e processi della formazione

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale non dirigente. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

2. Le iniziative di formazione riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale non dirigente in distacco sindacale. Il personale non dirigente in assegnazione temporanea presso altre



amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al comma 3.

3. Nell'ambito dei piani di formazione sono individuate attività di formazione che si completano con l'accertamento, secondo le cadenze temporali necessarie a seconda dei casi, dell'avvenuto accrescimento della padronanza delle competenze professionali del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, a cura dei soggetti che l'hanno erogata.

4. I piani di formazione definiscono le metodologie di realizzazione, quali quelle tradizionali, di gruppo ed in aula, quelle interattive a distanza, in modalità e-learning ovvero in ottica integrata, tra sessioni d'aula e sessioni di apprendimento a distanza, anche per includere il personale non dirigente che lavori fuori dalla sede dell'ente.

5. Il personale non dirigente che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione o comunque disposte dalla medesima è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

6. Le attività sono tenute di norma durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio, al personale non dirigente spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti e laddove, per l'ubicazione del luogo di svolgimento, non si debba comunque corrispondere il trattamento di missione.

7. L'ente può individuare, all'interno dei propri organici, personale non dirigente qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale non dirigente. La predetta attività sarà valorizzata in sede di valutazione della performance.

9. L'ente individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e cura altresì, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite, inserendo le risultanze di detti processi nel fascicolo personale non dirigente di cui all'art. 18 del CCNL 2016/18.

10. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale non dirigente destinatario del presente CCNL, nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.



TITOLO IV LAVORO A DISTANZA

Art. 7

Modalità di lavoro a distanza

1. Le parti condividono l'intento di valorizzare l'esperienza fin qui vissuta, attraverso nuovi modelli di organizzazione del lavoro orientati ad una flessibilità del tempo e del luogo di svolgimento della prestazione lavorativa che sia finalizzata a raggiungere un nuovo equilibrio tra lavoro e vita privata ed a sviluppare in modo crescente il benessere organizzativo dell'ente, contemperando tale obiettivo con le esigenze organizzative e di efficienza produttiva dell'ente.

2. Il lavoro a distanza può articolarsi per i seguenti fini e secondo le rispettive modalità:

- a) in conformità al modello della legge n° 81/2017 e s.m.i., laddove si riscontri positivamente l'esigenza prospettata dal dipendente in chiave di conciliazione vita -lavoro; in tal caso il lavoro viene svolto con forme di organizzazione per fasi, cicli ed obiettivi, anche all'interno di progetti concordati con l'ente, e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'amministrazione e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale;
- b) in caso di esigenze personali, familiari o logistiche, rispetto alle quali il lavoro a distanza si presenta come un'opzione che aiuta ad affrontarle al meglio, riducendo i tempi degli spostamenti da e verso il luogo di lavoro e garantendo, quindi, prossimità di attenzione e prontezza di reazione rispetto al manifestarsi di dette esigenze; in tal caso, il lavoro può essere prestato attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta l'effettuazione della prestazione in altro luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ente, con vincolo di tempo e, quindi, nel rispetto dei conseguenti obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ente e dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, accertati anche mediante timbratura virtuale, e con i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede suddetta.

3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa secondo le modalità di cui al precedente comma non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'ente, con le precisazioni di cui commi successivi. L'ente garantisce al personale non dirigente interessato le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

4. Lo svolgimento della prestazione di lavoro a distanza è subordinato alla sottoscrizione di un accordo individuale, che deve contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

- a) durata dell'accordo;



- b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
- c) modalità di recesso, che deve avvenire con un termine non inferiore a 10 giorni, salve le ipotesi previste dall'art. 19 legge n. 81/2017;
- d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- e) per la modalità di cui al comma 2, lettera a), indicazione delle fasce di cui al comma 5;
- f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza,
- g) le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- h) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'ente;
- i) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'ente, nonché in materia di trattamento dei dati personali.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso.

5. La prestazione lavorativa nella modalità di cui al comma 2, lettera a), può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:

- a) fascia di contattabilità, nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità simili; tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro;
- b) fascia di inoperabilità, nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 19 del CCNL 22 gennaio 2022 a cui il lavoratore è tenuto nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo. In tale fascia sono esclusi i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Amministrazione.

Nella fascia di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, i permessi sindacali, i permessi per assemblea, i permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dalla lettera a) per la fascia di contattabilità.

Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta nella modalità di cui al comma 2, lett. a) non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio, né percepire le indennità correlate.

6. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro a distanza, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale non dirigente ammesso ad usufruire di tale modalità di svolgimento



della prestazione, con l'obiettivo di addestrare il personale non dirigente stesso all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in tale modalità, nonché di diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l' empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni. Parte di tali iniziative formative, ove valutate strettamente necessarie, saranno propedeutiche alla fruizione stessa del lavoro a distanza e saranno, pertanto, avviate e concluse entro breve termine dall'ammissione alla fruizione del lavoro a distanza.

7. L'attivazione del lavoro a distanza di cui al presente articolo avverrà nell'ambito delle previsioni regolamentari e dei documenti di programmazione dell'ente riferiti a tale modalità lavorativa, che saranno adottati previo confronto con le rappresentanze sindacali, da concludersi entro il 31 dicembre 2023, e che conterranno, tra l'altro, le attività individuate dall'ente come accessibili all'istituto stesso, i riferimenti ai limiti ed ai criteri per l'attivazione, nonché le disposizioni sulla dotazione strumentale per gli interessati/le interessate, le garanzie di riservatezza nell'esercizio del controllo datoriale.

Art. 8

Disapplicazione della disciplina sperimentale del telelavoro

1. Dalla data di entrata in vigore della disciplina di cui al presente titolo sono disapplicate le disposizioni previste dall'art. 44 del CCNL del 4.3.2003.



TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 9 Incrementi degli stipendi tabellari

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dall'art. 60 del CCNL 2016-18, sono incrementati degli importi mensili lordi, per quattordici mensilità, indicati nell'allegata Tabella A, con le decorrenze ivi stabilite.
2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure ed alle decorrenze stabilite dall'allegata Tabella B.
3. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del d. lgs. n. 165/2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 440, lett. a) della legge n. 145/2018.

Art. 10 Effetti dei nuovi stipendi

1. Salvo diversa previsione del CCNL, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dall'art. 9 hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un rinvio allo stipendio tabellare.
2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 9 sono computati ai fini previdenziali, tenendo conto delle decorrenze e degli importi previsti dalla Tabella A, nei confronti del personale non dirigente comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità sostitutiva del preavviso, del TFR, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del Codice civile, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

Art. 11 Trattamento economico personale non dirigente categoria quadri intermedi

1. Gli importi minimo e massimo della retribuzione di posizione del personale non dirigente appartenente alla categoria dei quadri intermedi, stabiliti dall'art. 13, co. 2, del CCNL 28.1.2022, sono rideterminati, rispettivamente, in euro 11mila ed euro 20mila, per 12 mensilità, nell'ambito delle risorse disponibili del fondo di cui all'art. 64-bis CCNL 2016/18.

Art. 12 Fondi risorse decentrate: integrazioni nella costituzione

1. A decorrere dall'anno 2021, i fondi di cui agli articoli 63 e 64-bis del CCNL triennio 2016-18 sono incrementati di un importo, su base annua, pari a euro 258,86, al netto degli oneri riflessi, per ciascuna delle unità di personale non dirigente destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2018, rispettivamente interessate dall'applicazione degli articoli suddetti.



2. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022), a decorrere dall'anno 2022, la parte variabile dei fondi di cui agli articoli 63 e 64-bis del CCNL triennio 2016-18 è ulteriormente incrementata, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del d. lgs. n. 75/2017, di un importo pari, rispettivamente, a euro 5.282,70 e ad euro 1.276,00, al netto degli oneri riflessi, per essere destinata a misure di welfare integrativo secondo quanto previsto dall'art. 13 del presente contratto.

Art.13

Welfare integrativo

1. Al fine di rendere l'istituto uno degli strumenti volti a favorire il benessere organizzativo e le soluzioni derivanti dalla sua applicazione idonee a beneficiare delle agevolazioni fiscali e previdenziali previste dalla normativa in materia, l'utilizzo delle risorse finanziarie ad esso dedicate viene definito, in sede di contrattazione integrativa, secondo le seguenti finalità, indicate a titolo esemplificativo:

- a) assistenza sanitaria, consistente nell'ampliamento ulteriore delle coperture in campo assicurativo per le spese diagnostiche e specialistiche, o la parte di esse, non coperte dal piano sanitario integrativo;
- b) microcredito di solidarietà, consistente in valutazione e sperimentazione di iniziative di sostegno finanziario, al fine di aiutare dipendenti in difficoltà ad accedere a canali ordinari del credito bancario e/o ad affrontare spese non differibili in particolari situazioni mediche, scolastiche dei figli e di assistenza a familiari anziani;
- c) supporto all'istruzione, consistente nel rimborso delle spese di istruzione, educazione, baby-sitting, asilo nido e scuola materna, rette scolastiche di ogni ordine e grado, mensa e servizi di pre e post scuola, gite e iniziative previste dall'offerta formativa scolastica, testi scolastici, ludoteche, centri estivi e invernali;
- d) assistenza familiare, consistente nel rimborso delle spese sostenute per servizi di assistenza per i propri familiari anziani oltre 75 anni di età o per i quali, indipendentemente dall'età, vi sia una certificazione medica di non autosufficienza (spese per badanti, cure infermieristiche, spese per operatori socio-assistenziali ecc.);
- e) cultura, ricreazione, assistenza: il lavoratore potrà scegliere, per se stesso o per i propri familiari, abbonamenti a palestre, centri sportivi e centri benessere, viaggi, ingressi a cinema, teatri, mostre, corsi di formazione, spese di trasporto;
- f) ascolto e counselling per i dipendenti e le loro famiglie, finalizzato a favorire o migliorare la qualità delle relazioni lavorative e familiari.

2. Resta in vigore l'art. 65 del CCNL 2016-2018, per le parti non modificate dal presente articolo.



TRASPOSIZIONE AUTOMATICA NEL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE			
ATTUALE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE		NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	
AREA C - C5		AREA FUNZIONARI	FUNZIONARIO C5
AREA C - C4			FUNZIONARIO C4
AREA C - C3			FUNZIONARIO C3
AREA C - C2			FUNZIONARIO C2
AREA C - C1			FUNZIONARIO C1
AREA B - B7		AREA ASSISTENTI	ASSISTENTE B7
AREA B - B6			ASSISTENTE B6
AREA B - B5			ASSISTENTE B5
AREA B - B4			ASSISTENTE B4
AREA B - B3			ASSISTENTE B3
AREA B - B2			ASSISTENTE B2
AREA B - B1			ASSISTENTE B1
AREA A - A3		AREA OPERATORI	OPERATORE A3
AREA A - A2			OPERATORE A2
AREA A - A1			OPERATORE A1

Tabella A

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 14 mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2019	Dal 1.1.2020 ⁽¹⁾	Dal 1.1.2021 ⁽²⁾
QUADRO INTERMEDIO	47,04	80,12	152,56
C5	44,91	76,49	145,65
C4	43,30	73,73	140,41
C3	41,79	71,17	135,52
C2	39,63	67,49	128,51
C1	37,48	63,82	121,54
B6	35,67	60,74	115,66
B5	33,45	56,97	108,49
B4	32,07	54,62	104,00
B3	30,79	52,44	99,86
B2	29,50	50,24	95,67
B1	28,50	48,54	92,43
A3	28,03	47,74	90,91
A2	27,16	46,25	88,07
A1	23,95	40,78	77,66

⁽¹⁾ L'incremento a decorrere dal 1.1.2020 comprende ed assorbe quello corrisposto dal 1.1.2019.

⁽²⁾ L'incremento a decorrere dal 1.1.2021 comprende ed assorbe quello corrisposto dal 1.1.2020.

Tabella B

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2019	Dal 1.1.2020	Dal 1.1.2021
QUADRO INTERMEDIO	37.908,45	38.305,30	39.174,65
C5	36.191,69	36.570,57	37.400,55
C4	34.889,05	35.254,30	36.054,40
C3	33.674,44	34.026,97	34.799,23
C2	31.933,07	32.267,37	32.999,69
C1	30.199,58	30.515,73	31.208,29
B7	-	-	30.500,00
B6	28.739,35	29.040,21	29.699,29
B5	26.957,49	27.239,71	27.857,92
B4	25.843,02	26.113,56	26.706,22
B3	24.813,24	25.073,00	25.642,04
B2	23.771,53	24.020,39	24.565,54
B1	22.966,76	23.207,20	23.733,89
A3	22.589,65	22.826,13	23.344,18
A2	21.883,82	22.112,91	22.614,77
A1	19.297,26	19.499,27	19.941,82