Il giorno **14 gennaio 2025** a Milano tra:

- le Società Helvetia Compagnia Svizzera d'Assicurazioni SA - Rappresentanza Generale e Direzione per l'Italia, Helvetia Vita Spa e Helvetia Italia Assicurazioni Spa

e

- le Rappresentanze Sindacali Aziendali Fisac/Cgil, Fna, Snfia e Uilca/Uil

si conviene il presente Accordo per il rinnovo del Testo Unico del Contratto Integrativo Aziendale del 10/12/2019, scaduto il 31/12/2022, che – fermo restando quanto già pattuito con l'Accordo del 22/4/2024 - esaurisce tutte le tematiche oggetto di trattativa per il rinnovo del citato Cia.

Di seguito le disposizioni che modificano il citato Testo Unico del Cia 10/12/2019, il cui contenuto rimane confermato quanto a tutto il resto.

Cap. I (Sfera di applicazione)

Nota a verbale: ai lavoratori che verranno assunti dalle Imprese sopracitate con contratto a tempo determinato verrà applicato, proporzionalmente alla durata del contratto individuale, anche il Cap. XVI bis (Welfare On Top").

Cap. II (Diritto all'Informazione)

Le Imprese si impegnano ad incontrare le R.S.A. due volte l'anno (rispettivamente tra il 15 aprile ed il 15 giugno e tra il 1° ottobre e il 30 novembre) per condividere le opportune informazioni sull'andamento della Imprese e sulle principali variabili aziendali, come da previsione delle lettere A) e B) del vigente TU Cia 10/12/2019.

Durante il primo dei due incontri si svolgerà anche l'incontro informativo annuale ex art. 10 e segg. del Ccnl.

Nella documentazione che nell'incontro informativo aziendale verrà preventivamente consegnata alle Rsa si darà anche evidenza del numero di richieste di mobilità interna evase ed in corso e della formazione erogata ai dipendenti con contratto di lavoro part-time.

Resta ferma la possibilità di ciascuna delle parti di richiedere, in aggiunta agli incontri di cui sopra, ulteriori momenti di informazione e confronto, con indicazione delle tematiche da discutere.

Cap. IV (Orario di lavoro)

Permessi

a) fermo restando quanto previsto in riferimento ai permessi per visita medica e assolvimento doveri civici [di cui al Par. 2, lett. D, lett. a) e c)], il tempo di percorrenza sarà considerato entro il limite massimo di 90 minuti;

b) in caso di visite o accertamenti diagnostici per patologie oncologiche il limite annuo di 90 ore di permesso retribuito potrà essere aumentato in caso di comprovate necessità terapeutiche (e sino a conclusione delle stesse), previa opportuna documentazione sanitaria da presentare ai competenti uffici HR;

c) il limite annuo dei permessi retribuiti per prestare assistenza a familiari a seguito di ricovero (compreso il regime di day hospital) sarà incrementato da 20 a 24 ore; al ricovero ospedaliero sarà equiparato quello in Pronto Soccorso;

d) il limite di utilizzo delle ore di permesso a giornata intera o a mezza giornata, previa autorizzazione da parte dell'impresa, sarà pari a 30 ore annue (per gli impiegati fino al 6° livello) e a 22 ore annue (per i 6° livello quadri); viene contestualmente abolito il limite di 5 ore annue per i c.d. "ritardi", fermo restando l'obbligo tassativo di avvertire il proprio responsabile in via preventiva (entro l'inizio delle c.d. fasce rigide) o comunque con la massima tempestività possibile;

e) in caso di fruizione di permessi a mezza giornata (4 ore dal lunedì al giovedì) viene abolito il c.d. "orario teorico" (8,30 – 12,30 / 13,30 – 17,30); in queste giornate non sarà consentita l'effettuazione di straordinario o la maturazione di banca-ore;

f) in occasione della nascita di figli al lavoratore padre spetteranno, in aggiunta a quanto previsto dalla legge, due giorni (anziché uno) di permesso retribuito, da fruirsi entro il 15° giorno di calendario successivo alla nascita;

g) fermo restando quanto previsto dal paragrafo 5) del TU Cia 10/12/2019, in caso di chiusure aziendali per "ponti" le Imprese ne daranno informazione alle RSA possibilmente entro la fine del mese di febbraio di ciascun anno e comunque entro e non oltre la fine del mese di marzo;

Aspettativa Retribuita (nuovo paragrafo): per le donne "vittime di violenza" viene istituita una specifica aspettativa della durata di un mese di calendario durante la quale verrà riconosciuta la normale retribuzione: detta aspettativa, da richiedersi espressamente, competerà solo dopo che sia stata fruita per intero la aspettativa di mesi tre ai sensi dell'art. 24 del D.lgs n° 80/2015 ed alle medesime condizioni previste dalla legge.

Cap. IV (Orario di lavoro) – par. 7 (Mensa)

Con riferimento all'accordo del 29/11/2021 in tema di ticket elettronici vengono definiti i seguenti nuovi importi:

- al personale avente sede di lavoro Milano, il ticket elettronico sarà incrementato, per il 2025, da € 6,10= a € 6,50 = e sarà successivamente incrementato ad € 6,75 (dal 1°/1 al 31/12/2026) e ad € 7,00 (dal 1°/1/2027).
- al personale non avente sede di lavoro Milano, il ticket elettronico sarà incrementato, per il 2025, da € 7,00 = a € 7,50 = e sarà successivamente incrementato ad € 8,00 (dal 1°/1/2026);

Cap. IV bis (Disciplina della Reperibilità) – compenso giornaliero e settimanale

- dal lunedì al giovedì da € 35,00 a € 40,00
- il venerdì da € 40,00 a € 45,00
- il sabato da € 55,00 a € 60,00
- la domenica da € 65,00 a € 70,00
  per un totale di € 335,00 (anziché € 300,00) settimanali.

Cap. V (Lavoratori studenti)

- i permessi retribuiti per preparare e sostenere esami universitari passano da 3 a 4 giorni per ciascun esame;
- per preparare la tesi e sostenere l'esame di laurea spettano 18 giorni di permesso retribuito (anziché 15) ed ulteriori 12 giorni di aspettativa non retribuita (anziché 15).

Tutto quanto sopra, ferme restando le previsioni dell'art. 10 L. 300/1970 secondo cui compete il permesso retribuito per il giorno dell'esame.

Cap. VI (Trattamento di missione)

- Diaria 1° pasto: da € 33,00= a € 36,00=
- Diaria 2° pasto: da € 19,00= a € 22,00=
- Diaria 2° pasto con pernottamento: da € 36,00= a € 40,00= (sin dal primo pernottamento)
- Servizio esterno all'ufficio in città: viene introdotto ticket elettronico di € 8,00
- Servizio esterno in comuni limitrofi alla sede di lavoro: diaria di € 14,00
- Piè di lista 1° pasto: da € 36,00= a € 39,00=
- Piè di lista 2° pasto: da € 25,00= a € 28,00=
- Piè di lista 2° pasto con pernottamento: da € 42,00= a € 46,00= (sin dal primo pernottamento)

Il limite delle spese di pernottamento passerà da € 140,00 ad € 150,00 (importo definito senza considerare gli eventuali diritti di Agenzia)

A) **Rimborsi spese chilometrici**:
ai fini del rimborso chilometrico utilizzando il costo di esercizio pubblicato dall'Automobile Club d'Italia per percorrenze di km. 20.000 viene individuato come il veicolo di riferimento Volkswagen Golf Variant VIII 1.5 ETSI - 150 Cv (pari a € 0,5839=).

Per quanto sopra, il costo di esercizio sarà ridotto del 10% per i primi 5.000 chilometri percorsi nell'anno solare (intendendosi per tale il periodo dall'1°/1 al 31/12 di ogni anno) e del 15% per gli ulteriori chilometri percorsi.

Il rimborso spese chilometrico sarà, pertanto, il seguente:

a) € 0,5255=, per i primi 5.000 chilometri percorsi nell'anno solare;
b) € 0,4963=, per gli ulteriori chilometri percorsi.

Il rimborso spese chilometrico per il personale assegnatario di una autovettura aziendale - per la quale le spese di carburante non vengano sostenute direttamente dall'Impresa stessa - sarà di € 0,1122=.

Cap. IX (Disciplina del lavoro a tempo parziale)
La modalità di svolgimento del lavoro a tempo parziale verticale o misto potrà essere concessa qualora le esigenze organizzative e produttive delle Imprese lo consentano; tali tipologie si aggiungono al part time di tipo orizzontale. Viene quindi meno la "sperimentalità" per le fattispecie sopracitate.

Cap. XI (Assistenza)

Par. 1) Polizza Infortuni
I capitali assicurati dalla polizza infortuni per rischi professionali ed extraprofessionali sono modificati come di seguito riportato:

- Per il personale inquadrato sino all'Area Professionale Quadri (6° livello-Quadri)
  a) Da € 220.000,00 a € 240.000,00 per il caso morte
  b) Da € 250.000,00 a € 270.000,00 per il caso d'invalidità permanente.
- Per il personale inquadrato nell'Area Professionale Quadri (7° livello-Funzionari)

a) Da € 280.000,00 a € 300.000,00 per il caso morte
b) Da € 320.000,00 a € 340.000,00 per il caso d'invalidità permanente.

Par. 2) Polizza Invalidità Permanente da Malattia (IPM)

Il capitale assicurato della polizza IPM è modificato come di seguito riportato:

- Da € 110.000,00 a € 125.000,00 per il personale inquadrato sino all'Area Professionale Quadri (6° livello-Quadri)
- Da € 140.000,00 a € 155.000,00 per il personale inquadrato nell'Area Professionale Quadri (7° livello-Funzionari)

Par. 3) Assistenza sanitaria
Incremento dei plafond e riduzione delle franchigie, come segue:

Lettera A)

- Limite massimo per grandi interventi chirurgici da € 65.000,00 a € 70.000,00

Lettera B) – Altre Prestazioni	Lettera a) – Visite/esami	Lettera b) - Occhiali	Lettera c) - Checkup
Limite di rimborso	Da € 940,00= a € 1.100,00=	Da € 270,00= a € 320,00=	Da € 400,00= a € 450,00=
Franchigia	20%	20%	Da 15% a 10%

Lettera C) - Prestazioni odontoiatriche:

- da € 1.570,00= a € 1.700,00= (franchigia 25%) – verranno rimborsate le spese sostenute dal dipendente per prestazioni odontoiatriche che lo riguardino e quelle per i figli a carico entro i 18 anni di età.

Ultrattività per il Personale in quiescenza

La copertura relativa al personale in quiescenza si applicherà alle cessazioni aventi effetto dalla data di sottoscrizione del presente accordo e riguarderà, con gli specifici massimali sopra elencati:

- i c.d "grandi interventi" (lett. A)
- visite/esami (lett. B, lett. a)

Per personale in quiescenza si intende il personale che, dalla data di cessazione, acquisisca il diritto alla pensione (vecchiaia, anticipata o altra forma prevista dall'ordinamento giuridico nazionale) entro 12 mesi e ne dia formale e comprovata informazione alle Imprese.

Altre disposizioni in tema di assistenza sanitaria:

- gli esami ematochimici potranno essere effettuati più di una volta all'anno, a condizione che siano prescritti da un medico con indicazione di quesito diagnostico;
- nel plafond di cui alla lett. B, lett. a (visite/esami) saranno incluse anche le visite specialistiche psicologiche, nonché le eventuali terapie, effettuate da specialista iscritto all'albo, se accompagnati da prescrizione attestante la necessità della prestazione e, possibilmente, la durata della eventuale terapia;
- si precisa che non è necessaria alcuna prescrizione medica per l'effettuazione di check-up diagnostico.

Cap. XII (Trattamento previdenziale)

Dal 2025 la Compagnia interessata verserà al Fondo pensione di riferimento per i dipendenti del Gruppo Helvetia (Previp Fondo Pensione), per ciascun dipendente iscritto al Fondo stesso, un contributo annuo pari al 6,2% anzichè del 6,00%. Il contributo sarà pari al 6,4% (dal 1°/1 al 31/12/2026) e al 6,7% dal 1°/1/2027.

Copertura TCM

Il capitale assicurato della copertura TCM passerà da € 70.000 ad € 80.000 (per i lavoratori inquadrati sino al 6° livello Quadri) e passerà da € 75.000/80.000 a € 90.000 per i Funzionari.

Cap. XIV (Prestiti)

Incremento del capitale massimo del prestito da € 15.600,00= a € 16.500,00= e aumento del plafond complessivo dei capitali residui dei prestiti da € 700.000,00= a € 750.000,00=.

Il tasso di interesse applicato sarà pari al 50% del tasso di riferimento determinato dalla BCE e vigente alla data di erogazione del prestito.

Cap. XVI (Premio di risultato variabile)

Par. 1) Premio Aziendale di Produttività- parte fissa

Si riportano (all'Allegato 1 del presente accordo) le tabelle del Premio Aziendale di Produttività - parte fissa, in vigore dal 1°/1/2024 conseguentemente all'applicazione del consolidamento relativo ai risultati degli esercizi 2020, 2021 e 2022; tali tabelle sostituiscono quelle riportate nell'Allegato 5 del TU del Cia 10/12/2019.

Par. 2) Prv - Premio di risultato variabile – Esercizi 2025, 2026 e 2027

Premesso quanto espressamente disciplinato dagli accordi del 22/4/2024 e del 8/7/2024, le parti si impegnano, con riferimento al Premio di Risultato Variabile (PRV) riferito agli esercizi 2025, 2026 e 2027, ad incontrarsi entro e non oltre il 31/5 di ciascuno dei sopracitati anni di esercizio per definire concretamente i valori degli indicatori assunti a KPI e determinare i meccanismi relativi all'applicazione degli eventuali benefici fiscali (detassazione – conversione in servizi di Welfare).
Le parti concordano sin d'ora che i predetti KPI possano sostanzialmente confermarsi rispetto a quelli introdotti dall'esercizio 2020 (e successivamente modificati), ma comunque riferibili alle seguenti voci:

- L'utile netto, che sarà denominato "IFRS Net Income After Taxes/NIAT" (società Danni e Vita) - peso 45%
- La raccolta premi, che sarà denominata "Gross Written Premiums" (società Danni e Vita) – peso 30%
- La combined ratio*, che sarà denominata "Current Year Combined Ratio" (società Danni) – peso 25%
- * tale indicatore sarà valorizzato con esclusione dei fattori relativi ai Nat Cat e al discounting

Tali voci si intendono determinate **secondo i principi contabili IFRS** utilizzati per i futuri bilanci ed in totale ed imprescindibile coerenza con gli obiettivi di budget assegnati da Casamadre alla Market Unit Italia.

Tutto ciò premesso le parti convengono che per gli esercizi 2025 e 2026 potrà essere corrisposto un Premio di Risultato Variabile lordo di € **1.200,00**= (riferito a lavoratori inquadrati nell'Area professionale B), Posizione organizzativa 1), 4° Livello retributivo - 7^ Classe di anzianità - Personale già in forza alla data di stipula del Ccnl 18/12/1999) al raggiungimento del 100% di tre KPI i cui valori saranno definiti di anno in anno come sopra indicato.
Per l'esercizio 2027 l'importo di riferimento passerà da € **1.200,00 ad € 1.250,00.**

Una volta definiti, anno per anno ed in via preventiva, i valori, sarà consegnata da parte delle Imprese alle RSA apposita rendicontazione a consuntivo.

Par. 4) - Premio Aziendale di Produttività (Parte Consolidata)

Qualora sulla base dei risultati di Bilancio conseguiti dalle Imprese di riferimento negli anni 2024, 2025, 2026 e 2027 (con erogazione rispettivamente, nel 2025, 2026, 2027 e 2028) il PRV venisse effettivamente corrisposto almeno due volte su quattro, verrà consolidato nel PAP(F) in vigore alla data del 1°/1/2029 ed erogato nel mese di aprile 2029 insieme allo stesso PAP (F), il 15% della somma dei due, tre o quattro PRV effettivamente corrisposti (riferita a lavoratori inquadrati nell'Area Professionale B), Posizione Organizzativa 1), 4° Livello Retributivo - 7^ Classe di Anzianità, Personale già in forza alla data di stipula del CCNL 18/12/1999).

Beneficiari: ferme le disposizioni già in atto, si precisa che in caso di assenze per maternità nell'esercizio cui il premio si riferisce non verrà effettuato alcun riproporzionamento dell'importo spettante.

Cap. XVI bis (Welfare On Top)

Al fine di favorire la fruizione di servizi di Welfare, in linea con le disposizioni di legge in materia fiscale tempo per tempo vigenti, sarà messa a disposizione dei dipendenti, strutturalmente, la somma complessiva

annua pro capite di € 400,00 per il 2025, di € 450,00 dal 1°/1/2026 al 31/12/2026 e di € 500,00 dal 1°/1/2027.

I crediti Welfare saranno caricati sulla piattaforma in essere (Willis) entro la fine del mese di marzo di ciascun anno solare.

Si precisa che tra i servizi di Welfare verrà incluso anche il rimborso delle prestazioni sanitarie riguardanti il nucleo familiare, secondo quanto verrà specificamente definito nel regolamento Welfare.

Cap. XIX (Commissione Pari Opportunità – CPO)

La disciplina vigente viene integralmente sostituita dal seguente testo contrattuale:

In riferimento all'art 49 del vigente C.C.N.L., alla Legge 125/1991 e al D.Lgs 11/4/2006 n°198 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché alla Convenzione ILO n. 190/2019, le Parti si danno atto dell'avvenuta istituzione della Commissione Aziendale Paritetica, denominata "Commissione Politiche di Genere e Pari Opportunità" e composta da 4 membri, di cui 2 membri effettivi e 1 membro supplente, designati dalle RSA e 2 membri effettivi e 1 membro supplente, designati dalle Imprese.

La Commissione si occupa a titolo esemplificativo e non esaustivo di:

- ricostruire l'evoluzione storica della presenza femminile in azienda;
- rilevare l'eventuale esistenza di ostacoli nel sistema organizzativo e culturale aziendale nei confronti del personale femminile (percorso professionale, orari, formazione, ecc,) ed individuare l'esistenza di eventuali blocchi ed ostacoli alla realizzazione della parità di genere, indagando come questi si presentano, con quale tipologia e consistenza e come si delineano nel sistema organizzativo e culturale aziendale;
- suggerire idonee iniziative a prevenire casi di molestie sessuali, come ad esempio: molestie di genere, molestie verbali, molestie attuate anche con mezzi informatici, sms, invio di foto, messaggi vocali, mobbing, bulling, bossing, laddove vi sia una componente connessa all'esercizio e all'abuso di potere;
- individuare gli spazi professionali ed organizzativi che possono offrire opportunità qualificate al personale femminile rispetto a ciò che viene offerto a quello maschile;
- impostare interventi su questi temi a livello aziendale, ad esempio anche attraverso corsi formativi da svolgere nell'orario di lavoro, con eventuale rilascio di certificazione inerente.

La Commissione definisce annualmente un programma di lavoro, nonché le eventuali risorse economiche ed organizzative necessarie all'attuazione del programma.

In tale ambito potrà essere definito, attraverso iniziative riconducibili alla c.d. "formazione finanziata", un percorso formativo specifico per i componenti della Commissione.

La Commissione si incontrerà almeno due volte l'anno con la Direzione Human Resources (su richiesta di una delle parti), per la condivisione dei progressi avvenuti in materia, nonché per una informativa sul lavoro svolto e da svolgere.

La Commissione Pari Opportunità aziendale (C.P.O.) sarà considerata dalle Parti come lo strumento più idoneo per il raggiungimento, nell'ambito del gruppo Helvetia, delle finalità indicate nel sopracitato art. 49 del CCNL.

Altre disposizioni.

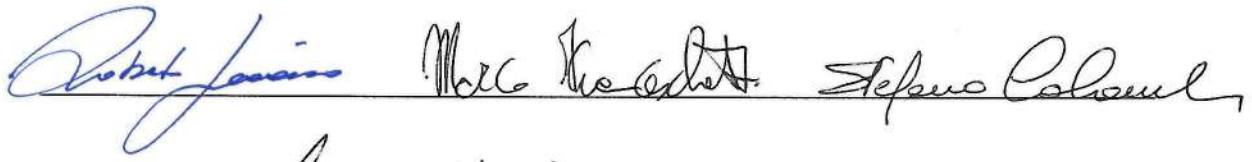
- Tra gli indicatori del Documento di Valutazione del Rischio "Stress Lavoro Correlato" verrà introdotto il monitoraggio del c.d. "straining".

- In caso di acquisto di veicolo di nuova proprietà da parte del dipendente che abbia usufruito per servizio di auto aziendale da almeno 12 mesi, verranno mantenute, all'atto dell'emissione della nuova polizza, la Classe Bonus Malus CU (conversione universale), la classe interna, la tabella della sinistrosità pregressa e il codice I.U.R.
- Le Compagnie redigeranno il TU del nuovo Cia entro la fine dell'anno 2025. Il testo sarà esaminato dalle parti al fine di verificare la presenza di eventuali errori materiali nonché la rispondenza e coerenza del testo con le intese negoziali raggiunte successivamente alla sottoscrizione del TU del Cia 10/12/2019.
- Le Parti si danno atto e convengono che, in sede di redazione del precitato TU, gli accordi aziendali in materia di lavoro agile (smart working) del 17/2/2022 e del 19/3/2024 - dei quali si richiama e conferma integralmente il contenuto - costituiranno nuovo Allegato.

Cap. XX (Decorrenza e durata)
Salvo decorrenze e scadenze indicate specificamente, il presente Accordo per il rinnovo del Testo Unico del Cia 10/12/2019 ha decorrenza dalla data di sottoscrizione e si applica al personale in servizio a tale data e a quello assunto successivamente.
Gli adeguamenti di natura economica avranno effetto dal primo giorno del mese successivo alla data di sottoscrizione del presente Accordo.
Gli adeguamenti che abbiano impatto su sistemi o applicativi in uso (come ad es. ticket da € 8,00 per servizio in città; adeguamento portale Willis per estensione Welfare a spese sanitarie; eventuali modifiche I-MED) saranno disponibili e utilizzabili quanto prima possibile e comunque non oltre il 30/6/2025.
Il presente Accordo scadrà il 31/12/2027 e si intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di tre anni e così successivamente di tre anni in tre anni qualora non venga disdettato per iscritto da una delle parti almeno sei mesi prima della scadenza.

Milano, **14 gennaio 2025**

Helvetia Compagnia Svizzera d'Assicurazioni SA - Rappresentanza Generale e Direzione per l'Italia
Helvetia Vita Spa
Helvetia Italia Assicurazioni Spa



Rsa Fisac/Cgil

Rsa Fna

Rsa Snfia

Rsa Uilca/Uil

TABELLE PAP(F) DAL 2024

Tabella 1

PAP (F) 4/2024 (Personale già in forza alla data di stipula del ccnl 18/12/1999)	Area professionale E	Area professionale D	Area professionale C	Area professionale B - Posizione organizzativa 1	Area professionale B - Posizione organizzativa 2	Area professionale B - Posizione organizzativa 3	Area professionale Quadri - Quadro	Area professionale Quadri - Funzionario Business	Area professionale Quadri - Funzionario Senior	Una tantum personale per ex Funzionari 2° grado
	1° Livello retributivo	2° Livello retributivo	3° Livello retributivo	4° Livello retributivo	5° Livello retributivo	6° Livello retributivo	6° Livello retributivo	7° Livello retributivo	7° Livello retributivo	7° Livello retributivo
1^ Cl. (biennale)	1.714,00	2.286,00	2.579,00	3.083,00	3.403,00	3.791,00	3.822,00	5.473,00	5.645,00	85,00
2^ Cl. (biennale)	1.794,00	2.397,00	2.712,00	3.237,00	3.568,00	3.980,00	4.009,00	5.743,00	5.915,00	87,00
3^ Cl. (biennale)	1.876,00	2.511,00	2.850,00	3.395,00	3.739,00	4.164,00	4.196,00	6.018,00	6.188,00	85,00
4^ Cl. (biennale)	1.987,00	2.629,00	2.985,00	3.555,00	3.914,00	4.354,00	4.384,00	6.288,00	6.461,00	88,00
5^ Cl. (biennale)	2.098,00	2.721,00	3.132,00	3.708,00	4.089,00	4.557,00	4.585,00	6.563,00	6.735,00	86,00
6^ Cl. (biennale)	2.258,00	2.862,00	3.336,00	3.868,00	4.270,00	4.755,00	4.784,00	6.835,00	7.007,00	86,00
7^ Cl. (triennale)	2.420,00	2.984,00	3.418,00	**4.033,00**	4.433,00	4.967,00	4.999,00	7.113,00	7.285,00	86,00
8^ Cl. (triennale)	2.512,00	3.114,00	3.566,00	4.211,00	4.576,00	5.169,00	5.200,00	7.386,00	7.558,00	85,00
9^ Cl. (triennale)	2.600,00	3.242,00	3.719,00	4.384,00	4.838,00	5.389,00	5.420,00			
10^ Cl. (triennale)	2.703,00	3.377,00	3.878,00	4.566,00	5.042,00	5.615,00	5.646,00			
11^ Cl. (triennale)	2.812,00	3.514,00	4.033,00	4.755,00	5.241,00	5.837,00	5.866,00			
12^ Cl. (triennale)	2.923,00	3.649,00	4.195,00	4.949,00	5.452,00	6.068,00	6.100,00			
13^ Cl.	3.034,00	3.791,00	4.362,00	5.131,00	5.662,00	6.310,00	6.341,00			

Tabella 2

PAP (F) 4/2024 (Personale assunto a partire dal 18/12/1999)	Area professionale E	Area professionale D	Area professionale C	Area professionale B - Posizione organizzativa 1	Area professionale B - Posizione organizzativa 2	Area professionale B - Posizione organizzativa 3	Area professionale Quadri - Quadro	Area professionale Quadri - Funzionario Business	Area professionale Quadri - Funzionario Senior	Una tantum personale per ex Funzionari 2° grado
	1° Livello retributivo	2° Livello retributivo	3° Livello retributivo	4° Livello retributivo	5° Livello retributivo	6° Livello retributivo	6° Livello retributivo	7° Livello retributivo	7° Livello retributivo	7° Livello retributivo
1^ Cl. (quadriennale)	1.714,00	2.286,00	2.579,00	3.083,00	3.403,00	3.791,00	3.822,00	5.473,00	5.645,00	85,00
2^ Cl. (triennale)	1.801,00	2.407,00	2.718,00	3.244,00	3.573,00	3.982,00	4.011,00	5.746,00	5.919,00	87,00
3^ Cl. (triennale)	1.892,00	2.534,00	2.864,00	3.412,00	3.749,00	4.170,00	4.202,00	6.025,00	6.195,00	85,00
4^ Cl. (triennale)	2.010,00	2.661,00	3.005,00	3.580,00	3.930,00	4.363,00	4.393,00	6.298,00	6.473,00	88,00
5^ Cl. (triennale)	2.130,00	2.764,00	3.158,00	3.744,00	4.112,00	4.570,00	4.598,00	6.577,00	6.750,00	86,00
6^ Cl. (triennale)	2.300,00	2.916,00	3.371,00	3.911,00	4.298,00	4.771,00	4.800,00	6.854,00	7.027,00	86,00
7^ Cl. (triennale)	2.470,00	3.039,00	3.446,00	4.069,00	4.452,00	4.967,00	4.999,00	7.121,00	7.294,00	86,00
8^ Cl. (triennale)	2.572,00	3.173,00	3.589,00	4.242,00	4.583,00	5.154,00	5.185,00	7.386,00	7.558,00	85,00
9^ Cl. (triennale)	2.668,00	3.302,00	3.738,00	4.407,00	4.836,00	5.358,00	5.389,00			
10^ Cl. (triennale)	2.779,00	3.438,00	3.892,00	4.582,00	5.028,00	5.569,00	5.600,00			
11^ Cl. (triennale)	2.896,00	3.577,00	4.040,00	4.764,00	5.218,00	5.776,00	5.805,00			
12^ Cl.	3.017,00	3.717,00	4.199,00	4.951,00	5.417,00	5.992,00	6.024,00			