



qualora non sia data disdetta per iscritto, a mezzo raccomandata a.r. con ricevuta di ritorno o ammezzo pec, da una della Parti almeno 3 mesi prima della scadenza. Il contratto continua a produrre i propri effetti fino al momento del successivo rinnovo.

Il Presidente prosegue richiamando le parti più significative dell'Accordo stipulato e le variazioni più di interesse rispetto al precedente CCNL.

### **CCNL Federculture 2019-2021**

#### **Art. 7-bis – Una tantum**

Entro il mese di febbraio 2023 sarà erogato a tutto il personale dipendente in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, un importo lordo forfettario di € 500,00 quale Una Tantum per il periodo di vacanza contrattuale 01 gennaio 2019 – 30 novembre 2021, determinato per la fascia II – II° livello e riparametrato sulla base della tabella che segue

#### **TABELLA UNA TANTUM 01/01/2019 – 30/11/2021**

I^ FASCIA	PARAMETRO	UNA TANTUM
I° livello	100	411,62 €
II° livello	101,6	418,21 €
III° livello	105,39	433,81 €
IV° livello	106,99	440,40 €
V° livello	113,31	466,41 €
VI° livello	116,71	480,41 €
VII° livello	119,09	490,20 €
II^ FASCIA	PARAMETRO	UNA TANTUM
I° livello	116,71	480,41 €
II° livello	121,47	500,00 €
III° livello	124,89	514,08 €
IV° livello	129,5	533,05 €
V° livello	132,97	547,34 €
III^ FASCIA	PARAMETRO	UNA TANTUM
I° livello	129,5	533,05 €
II° livello	136,44	561,62 €
III° livello	142,4	586,15 €
IV° livello	156,94	646,00 €
V° livello	164,84	678,52 €
VI° livello	168,5	693,59 €
AREA QUADRI	PARAMETRO	UNA TANTUM
I° livello	174	716,23 €
II° livello	205,32	845,15 €

#### **Art. 27 – Declaratorie di Fasce e livelli (ex art. 24)**

*Le Parti si danno reciprocamente atto che la nuova classificazione del personale di cui al presente articolo (entrata in vigore il 01/01/2018 e comunque entro il 31/12/2018 come definito dalle Aziende in sede di contrattazione aziendale) è stata predisposta dalla Commissione Paritetica formata dalle Parti dopo la verifica delle esigenze di adeguamento dei livelli e delle figure professionali, anche al fine di collocare nuove professionalità che non vedevano una specifica individuazione nella precedente declaratoria.*

*I<sup>^</sup> FASCIA (da ex A1 a ex B3)*

*La I<sup>^</sup> Fascia prevede profili con ingresso nel primo livello e profili con ingresso nel quarto livello retributivo. Sia i profili con ingresso al primo livello economico che i profili con ingresso al quarto possono accedere a tutti i livelli di sviluppo economico successivi che, pertanto non saranno considerati passaggi verticali.*

*Appartiene alla I<sup>^</sup>FASCIA il personale:*

- che svolge attività ausiliare non complesse;*
- che svolge attività esecutive richiedenti conoscenze teoriche e pratiche di tipo elementare;*
- che svolge attività esecutive standardizzate o eseguibili sulla base di istruzione e/o procedure definite;*
- che svolge attività d'ordine a carattere tecnico-amministrativo che richiedono conoscenze acquisite tramite scuole professionali e/o maturata esperienza.*

*Rientrano nella I<sup>^</sup> FASCIA, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti Profili professionali, con livello d'ingresso I (ex A1): manovale, inserviente, addetto pulizie, fattorino/usciera, commesso, custode/operatore di sala, bidello, lifter, guardarobiere, maschera, garagista, operatore di manutenzione, centralinista, sorvegliante, operatore di magazzino, portiere.*

*Rientrano nella I<sup>^</sup> FASCIA, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti Profili professionali, con livello d'ingresso II (ex B1): operatore data entry/rilevazione dati, saldatore, idraulico, falegname, fonico, elettrotecnico, meccanico, elettricista, operatore cad/cam, operatore commerciale, disegnatore, figurinista, vetrinista, operatore di archivio protocollista, schedarista, hostess, collaboratore addetto al back office, giardiniere, , allestitore strutture congressuali, addetto manutenzione piscine e/o impianti sportivi, autista/addetto conduzione veicoli o motoveicoli, operaio polivalente, operatore informatico, cassiere, collaboratore amministrativo, operatore help-desk, addetto ai servizi di accoglienza ed informazione (Receptionist, Front Office, Addetti all'accoglienza dei servizi museali, collaboratore URP, operatore call center), commesso d'aula, operatore del restauro, assistente bagnante, autista di mezzi meccanici di impianti sportivi, operatore segreteria.*

*I° livello (ex livello A1)*

*Vi appartiene il personale privo di esperienza, che svolge semplici attività ausiliare di sorveglianza e/o di fatica.*

*II° livello (ex livello A2)*

*Vi appartiene il personale che svolge semplici attività ausiliarie di fatica e/o sorveglianza e/o compiti di attesa e di custodia.*

*III° livello (ex livello A3)*

*Vi appartiene il personale qualificato che è adibito allo svolgimento di attività di tipo operativo.*

*IV° livello (ex livello B1)*

*Vi appartiene il personale d'ordine, qualificato, che ha maturato esperienza proprie dei livelli inferiori, che ha conoscenza acquisibili con scuola professionale o che svolge attività standardizzate in base a istruzioni/procedure definite.*

*V° livello (ex livello B2)*

*Vi appartiene il personale d'ordine che svolge attività anche di natura tecnica e/o amministrativa, per le quali sono richieste specifiche conoscenze acquisite tramite scuole professionali e/o maturata esperienza.*

*VI° livello (nuovo livello B3)*

*Vi appartiene il personale d'ordine che svolge attività di natura tecnica e/o amministrativa polifunzionali, che richiedono conoscenze acquisite tramite scuole professionali e/o maturata esperienza.*

*VII° livello (nuovo livello)*

*Vi appartiene il personale, in possesso delle capacità del livello inferiore, che opera in un contesto di notevole complessità e/o in ambiti e contesti di ampie dimensioni ed elevata variabilità.*

*II^ FASCIA (Da ex B3 a ex C3)*

*Appartiene alla II^ FASCIA il personale:*

- in possesso di conoscenze e competenze acquisite tramite istruzione superiore, consolidata esperienza, e/o formazione professionale;*
- che svolge attività d'ordine a carattere tecnico – amministrativo, operando con autonomia e relativa discrezionalità rispetto alle procedure e ai processi relativi alla propria attività;*
- che svolge attività tecnico-amministrative in strutture di media complessità, anche supervisionando altri lavoratori.*

*Rientrano nella II^ FASCIA, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti Profili professionali: segreteria, costumista, ragioniere, geometra, perito tecnico, perito chimico, istruttore, istruttore tecnico – amministrativo, operatore servizi turistici/biglietteria/bookshop, strumentista elettronico, tecnico di impianti, tecnico di sicurezza, preventivista, archivistica, schedatore, tecnico musicale o sportivo o museale, tecnico ricezione turistica, istruttore attività parascolastiche o sportive, progettista, programmatore, tecnico stampa, estimatore, visualizer, art-buyer, tecnico cine-tv, tecnico proiezione, animatore turistico, redattore web, grafico, grafico multimediale, sistemista hardware o software, promoter, assistente socio-culturale, assistente psico-sociale, assistente direzione lavori, assistente museale, interprete traduttore in simultanea, revisore contabile, insegnante tecnico-pratico, assistente pubbliche relazioni, tecnico del restauro, addetti alla gestione del personale, aiuto bibliotecario, operatore culturale e turistico, assistente vigilanza accoglienza comunicazione (asvac), animatore museale, addetto di amministrazione con diploma specialistico, addetto ufficio stampa, assistente di direzione, collaboratore restauratore in possesso dei requisiti di cui al d.m. n. 294/2000, addetto mediateca, addetto spazi multimediali, tutor, addetto servizi e-learning, aiuto registrar, disegnatore in possesso di diploma specialistico, addetto di amministrazione con diploma specialistico, collaboratore organizzazione eventi e campagne di comunicazione, impiegato con funzioni amministrative e/o tecniche, addetto alla gestione degli acquisti, Addetto paghe e contributi, Developer (sviluppatore ICT), Digital Media Specialist, Graphic Designer & Video Editor, ICT Project Analyst, Network Specialist (Specialista di rete), Project Desk Agent (Help Desk di progetto II livello), Service Desk Agent (Operatore Help*

*Desk di I livello, addetto protezione civile), Systems Administrator (Amministratore di Sistema), Technical Specialist, Test Specialist (specialista collaudo sistemi ICT).*

*I° livello (ex livello B3)*

*Vi appartiene il personale d'ordine che svolge attività tecnico e/o amministrative polifunzionali in strutture di media complessità, in possesso di conoscenze e competenze acquisite mediante la partecipazione a scuole professionali e/o formazione aziendale.*

*II° livello (ex livello C1)*

*Vi appartiene il personale di concetto che svolge attività di natura tecnico/ amministrativa e che opera con un discreto livello di autonomia e relativa discrezionalità rispetto alle procedure e ai processi relativi alla propria attività.*

*III° livello (ex livello C2)*

*Vi appartiene il personale di concetto che svolge attività tecnico-amministrative di elevato contenuto professionale che richiedono conoscenze di tecnologie avanzate.*

*IV° livello (nuovo livello C3)*

*Vi appartiene il personale di concetto che, in funzione della comprovata esperienza acquisita nell'ambito delle attività demandate, svolge attività tecnico-amministrative di elevato contenuto professionale in strutture di media complessità, anche supervisionando o sovrintendendo altri lavoratori.*

*V° livello (nuovo livello)*

*Vi appartiene il personale che, in possesso delle capacità del livello inferiore, le ha svolte in differenti contesti e ha maturato un'esperienza pluriennale.*

*III^ FASCIA (da ex C3 a ex D3)*

*Appartiene alla III^FASCIA il personale direttivo:*

- in possesso di conoscenze e competenze acquisite tramite istruzione superiore e consolidata esperienza e/o tramite istruzione universitaria;*
- che svolge attività tecnico – amministrativo di elevato contenuto professionale;*
- che opera in unità organizzative complesse e diversificate;*
- che ha responsabilità sui risultati tecnici, amministrativi e gestionali connessi all'attività svolta;*
- che svolge attività a contenuto specialistico complesso;*
- che svolge funzioni di supervisione e/o coordinamento di altri lavoratori, in unità organizzative complesse e diversificate;*
- che ha responsabilità sui risultati quanti - qualitativi delle attività svolte e sulle risorse, ove affidate.*

*Rientrano nella III^ FASCIA, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti Profili professionali: promotore culturale, capo ufficio o servizio, organizzatore manifestazioni culturali, curatore manifestazioni culturali, responsabile comunicazione o studi di mercato, responsabile direzione lavori, responsabile marketing, responsabile commerciale, responsabile ufficio studi, responsabile centro documentazione, responsabile gestione, responsabile tecnico, responsabile scientifico, responsabile ricerca e sviluppo, capo agenzia, gestore di beni culturali o di spettacoli, responsabile sicurezza impianto sportivo, gestore di procedure ad evidenza pubblica sotto soglia comunitaria, specialista amministrativo, specialista esperto in area giuridica, specialista esperto in area economico finanziaria, ingegnere, architetto, avvocato, psicologo, sociologo, dottore commercialista, Social Media Manager conservatore museale, bibliotecario, formatore, docente,*

*archivista con diploma specialistico, filologo, archeologo, producer, media planner, storico dell'arte, responsabile controllo di gestione, registrar, restauratore dei beni culturali in possesso dei requisiti di cui all'art. 7, commi 1 e 2 lett a / c d.m. n. 294/2000, Database Administrator (amministratore di database), esperto di Graphic Designer & Video Editor, ICT Business Manager, ICT Security Specialist, ICT Trainer (docente ICT), Project Manager, Service and Infrastructure ICT, Systems Administrator (Amministratore di Sistema), Systems Architect (Architetto di sistemi), Technical Supervisor, Location Manager, Festival/Event Manager, Film fund Manager, Giornalisti. Il personale neoassunto appartenente ai profili esistenti prima della modifica prevista dal presente accordo viene inquadrato direttamente al II livello.*

*I° livello (ex livello C3)*

*Vi appartiene il personale che svolge attività tecnico-amministrative di elevato contenuto professionale poli specialistiche, anche supervisionando o sovrintendendo altri lavoratori.*

*II° livello (ex livello D1)*

*Vi appartiene il personale che, in possesso delle capacità del livello inferiore, opera in unità organizzative complesse e diversificate, ed è responsabile dei risultati tecnici, amministrativi e gestionali delle attività svolte e/o che svolge funzioni professionali specialistiche.*

*III° livello (nuovo livello D1)*

*Vi appartiene il personale in possesso di elevate conoscenze e competenze tecnico-professionali che opera su attività, processi e sistemi di ordine tecnico, amministrativo caratterizzati da elevata variabilità, ampiezza e complessità, anche coordinando altri lavoratori.*

*IV° livello (ex livello D2)*

*Vi appartiene il personale che, svolge funzioni ad alto contenuto specialistico in contesti ampi e complessi, gestendo informazioni complesse, interpretandole ed elaborandole in funzione degli obiettivi da raggiungere anche coordinando altri lavoratori.*

*V° livello (ex livello D3)*

*Vi appartiene il personale in possesso delle conoscenze e delle competenze del livello inferiore, che gode di autonomia di iniziativa relativamente alla programmazione e alla soluzione di tutti i problemi gestionali e organizzativi connessi allo svolgimento e al perseguimento degli obiettivi aziendali.*

*VI° livello (nuovo livello D3)*

*Vi appartiene il personale, in possesso delle conoscenze e delle competenze del livello inferiore, che ha sviluppato una esperienza pluriennale in contesti organizzativi diversificati e che gode di autonomia di iniziativa relativamente alla programmazione e alla soluzione di tutti i problemi gestionali e organizzativi connessi allo svolgimento e al perseguimento degli obiettivi aziendali.*

*Al personale dipendente inquadrato in questa Fascia, qualora impegnato in funzioni di RUP o DEC, sarà garantita una polizza assicurativa per la responsabilità civile verso terzi conseguente allo svolgimento delle funzioni di cui sopra, salvo i casi di dolo o colpa grave.*

*Art. 21 – Lavoro Agile “Smart Working” (ex art. 19 ter)*

*Le Parti convengono sulla opportunità di promuovere il lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato allo scopo di incrementarne la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.*

*Il lavoro agile, disciplinato dagli artt. 18-24 della legge n. 81/2017, cui comunque si rimanda per quanto qui non diversamente disciplinato/richiamato, sarà oggetto di accordo individuale in conformità a quanto previsto dai Protocolli Nazionali in materia di lavoro agile e in particolare al*

*"Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile" del 07.12.2021. Si dovrà comunque tenere conto della natura giuridica di ciascuna delle società del Settore.*

*Le Aziende promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.*

*Le Aziende sono tenute, in ogni caso, a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei 3 anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'art. 16 del D.lgs. 151/2001 o dai lavoratori con figli (anche adottivi) in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, co. 3, della Legge 104/1992.*

*La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dal presente CCNL.*

*L'Azienda è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.*

*Forma e recesso*

*L'accordo individuale è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo, di controllo e disciplinare del datore di lavoro (con individuazione delle condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari), nonché agli strumenti utilizzati dal lavoratore; individua, altresì, i tempi di riposo del lavoratore, nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.*

*L'accordo può essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a 30 giorni. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 68/1999, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a 90 giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.*

*In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.*

*Trattamento*

*Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.*

*Al personale in lavoro agile sono garantite 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.*

*Modalità operativa di attuazione del Lavoro agile c.d. "Smart Working"*

*Le Parti si impegnano a promuovere il lavoro agile anche attraverso la contrattazione collettiva integrativa aziendale.*

*In particolare, i suddetti contratti collettivi potranno disciplinare: la dotazione degli strumenti di lavoro, i sistemi di articolazione in fasce orarie, individuando la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non esegue la prestazione lavorativa e le specifiche misure tecniche e/o organizzative per garantire la anzidetta fascia di disconnessione; le modalità di fruizione dei permessi, ivi inclusi quelli di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104; l'individuazione di luoghi idonei alla prestazione di lavoro; le misure di protezione, riservatezza e segretezza dei dati; le misure idonee a garantire la salute e la sicurezza ai sensi del D.lgs. 81/2008 e s.m.i.; le modalità di fruizione dei diritti e delle libertà sindacali; la parità di trattamento e le pari opportunità in conformità a quanto previsto dall'art. 9 del Protocollo Nazionale del 7 dicembre 2021 anche con riferimento ai sistemi di welfare; le modalità di accesso per i lavoratori fragili e disabili; i sistemi di protezione dei dati personali e la riservatezza; i percorsi e i sistemi formativi e informativi anche verso i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.*

*Art. 68 bis – Elemento di garanzia retributiva (E.G.R.)*

*Ai fini della effettiva diffusione della contrattazione di secondo livello, le Parti concordano nella opportunità di prevedere un importo, nella misura ed alle condizioni concordate, a titolo di elemento di garanzia retributiva (E.G.R.), a favore dei lavoratori dipendenti di aziende prive di contrattazione di secondo livello che non percepiscano altri trattamenti economici, individuali o collettivi, aggiuntivi rispetto ai minimi previsti dal CCNL.*

*A decorrere dal 2017 ai dipendenti a tempo indeterminato o determinato iscritti al LUL da almeno 6 mesi presso le aziende prive di contrattazione di secondo livello riguardante il premio di risultato che non abbiano percepito altri trattamenti economici, individuali o collettivi, assimilabili, aggiuntivi rispetto ai minimi tabellari, sarà riconosciuto un importo lordo annuo come specificato in tabella, ovvero una cifra inferiore, fino a concorrenza, in caso di presenza di un diverso trattamento economico rispetto a quello minimo fissato dal CCNL.*

*Tabella*

*I Fascia € 250*

*II Fascia € 280*

*III Fascia € 310*

*Area Quadri € 340*

*L'E.G.R. sarà erogato in una unica soluzione con le competenze del mese di aprile e sarà corrisposto pro quota con riferimento a tanti dodicesimi quanti i mesi di servizio nell'anno precedente. A tali fini verrà considerato come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.*

*L'importo previsto sarà riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in rapporto al normale orario di lavoro.*

*L'importo non avrà riflesso alcuno sugli istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti, di alcun genere e sarà escluso dal computo del TFR in quanto le Parti hanno definito l'importo in senso onnicomprensivo. Dall'adempimento saranno escluse le aziende che versino in comprovata situazione di difficoltà economico-produttiva, anche con ricorso agli ammortizzatori sociali o che abbiano formulato istanza per il ricorso a procedure di cui alla legge fallimentare nell'anno precedente o nell'anno di competenza dell'erogazione.*

*Art. 68 ter – Fondi per la valorizzazione del personale (ex art. 64 ter)*



Le Parti convengono di istituire, a far data dal 01 gennaio 2023, un Fondo annuale destinato al finanziamento della valorizzazione del personale finanziato da una somma pari ad euro 10 al mese, per 14 mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato. La valorizzazione del personale potrà avere natura individuale o collettiva per categorie o gruppi di lavoratori e sarà attuata attraverso i criteri di utilizzo di cui all'art. 8 e gli istituti retributivi previsti dagli accordi collettivi, ivi incluse le progressioni e la concessione di incrementi economici individuali. In caso di mancato utilizzo del Fondo stesso, le somme accantonate non produrranno economie e saranno distribuite ai lavoratori con i criteri qualitativi e produttivi utilizzati per l'erogazione dei premi di produzione.

*Art. 71 bis Assistenza sanitaria integrativa (ex art. 67 bis)*

Le Parti convengono sull'utilità di promuovere forme di remunerazione "flessibile" attraverso l'erogazione da parte del datore di lavoro di beni e servizi di cui all'art. 51, co. 2, lett. f, f bis, f ter, e co. 3 e all'art. 100, del D.P.R. 917/1986 (c.d. TUIR) concordate a livello di contratto, di accordo o di regolamento aziendale. Al fine di garantire ai lavoratori maggiori prestazioni assistenziali, integrative del Servizio Sanitario Nazionale, le Aziende del Settore a far data dal 01 gennaio 2023 sono tenute a destinare ad un Fondo e/o Ente/assicurazione di assistenza sanitaria integrativa una quota pari ad euro 14,17 per ciascun lavoratore per dodici mensilità, per l'attivazione di un piano sanitario base, comprensivo delle prestazioni di cui all'allegato C.

Le Aziende, entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente Contratto, dovranno attivare le procedure per l'individuazione del Fondo e/o dell'Ente e/o dell'assicurazione di assistenza sanitaria di cui al periodo precedente.

A partire da gennaio 2023 e fino a quando non sarà attivata la polizza sanitaria in favore del personale, gli importi accantonati saranno destinati al sistema di welfare aziendale.

#### **Riassunto somme spettanti ai dipendenti:**

1. UNA TANTUM da versare entro la mensilità di febbraio 2023: totale € 3596
2. Arretrati CCNL da versare entro aprile 2023: totale € 7420
3. Elemento di garanzia retributiva, da pagare a ciascun lavoratore ad aprile 2023 (art. 68 bis)

I Fascia	€ 250
II Fascia	€ 280
III Fascia	€ 310
Area Quadri	€ 340
4. Fondo assistenza sanitaria integrativa (art. 71-bis):  
euro 14,17 per ciascun lavoratore per dodici mensilità, per l'attivazione di un piano sanitario base, comprensivo delle prestazioni di cui all'allegato C.
5. Fondo valorizzazione del personale (art. 68 ter):  
euro 10 al mese per 14 mensilità per ciascun lavoratore a T. I., dal 1° gennaio 2023.
6. Riconoscimento scatti di anzianità

Al termine della comunicazione del Presidente, il Consiglio di Amministrazione, dopo ampia discussione,

**DELIBERA**

di recepire il nuovo CCNL Federculture 2019 – 2021 e di dare comunicazione del deliberato ai dipendenti della Fondazione GAL Hassin e al Revisore dei conti.

Letto, firmato e sottoscritto

Il Segretario  
Dott.ssa Sabrina Masiero

Il Presidente  
Dott. Giuseppe Mogavero