

Ipotesi rinnovo CCNL Credito

per il personale delle aziende aderenti ad Abi

8 dicembre 2007



RINNOVO TRIENNALE 2008 - 2010

280 EURO DI AUMENTO, +12,1 % VOCE STIPENDIO, 1600 EURO DI ARRETRATI PER LA FIGURA MEDIA A COPERTURA DEGLI ANNI 2006-2007

MIGLIORATE LE REGOLE PER L'APPRENDISTATO, COPERTURA LONG TERM CARE

Con l'ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL sottoscritta l'8 dicembre 2007 si è positivamente concluso un negoziato complesso ed impegnativo, collocato in una difficile congiuntura economico-sociale e politica.

Preventivamente all'avvio del negoziato le OO.SS. hanno dovuto respingere l'attacco al Fondo di Solidarietà, finalizzato alla sua sostituzione con la Cassa Integrazione Guadagni.

Contemporaneamente, tra giugno e luglio, mentre il confronto con Abi muoveva i primi passi, si dipanava la difficile trattativa tra le parti sociali ed il Governo che ha portato alla sottoscrizione del Protocollo sul Welfare, poi largamente approvato dal mondo del lavoro e dai pensionati attraverso l'assenso formulato con il referendum di settembre.

In questo periodo si sviluppava anche la problematica "globale" della crisi legata ai mutui "subprime", seguita poi dalle aspre polemiche sui prodotti "derivati" che hanno coinvolto primari istituti bancari.

Tutto ciò generava una situazione di incertezza

che pesava anche sull'andamento stesso della trattativa con un tentativo palese delle controparti bancarie di dilatarne i tempi oltre misura, sostenendo l'esistenza di "distanze siderali" tra le loro disponibilità e le richieste della nostra piattaforma.

Di fronte alla tenace risolutezza dimostrata al tavolo



lo dalle OO.SS, Abi, a partire dalla fine di settembre, ha convenuto su una accelerazione dei tempi del confronto, abbandonando un atteggiamento ondivago e generico per entrare più fattivamente nel merito dei singoli temi della piattaforma.

Questo clima nuovo e produttivo ha permesso lo sviluppo di una trattativa serrata che ha portato le parti alla convinzione che un percorso di rinnovo del CCNL era possibile e, con il confronto ininterrotto del 6-7 e 8 dicembre, si è

giunti all'intesa auspicata. La piattaforma poneva tre importanti capitoli:

- la centralità del lavoro e la qualità della prestazione;
- il riequilibrio salariale;
- la responsabilità sociale d'impresa.

Su tutti questi aspetti i risultati ottenuti, pur scontando la naturale mediazione tra le parti, rappresentano un sostanziale recupero retributivo e un significativo avanzamento nelle garanzie, nelle tutele, nell'ampliamento dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori. Si sono anche ampliate le possibilità di relazioni sindacali a tutti i livelli con un congruo miglioramento degli spazi negoziali decentrati in un quadro complessivo di Responsabilità Sociale d'Impresa.

E' importante sottolineare come, accanto alle consistenti acquisizioni economiche per tutta la categoria, si sia privilegiata la solidarietà generazionale a favore dei giovani e delle figure più precarie.

L'impianto normativo, in particolare quello relativo al mercato del lavoro, conferma e potenzia le previ-

.....continua da pag 1

sioni relative alla stabilità occupazionale, migliorando significativamente la condizione degli apprendisti. Sull'area contrattuale, a fronte dei ripetuti tentativi da parte di Abi di manomettere alcune parti fondamentali di questo capitolo, non solo si è confermata l'attuale disciplina ma si sono ottenuti concreti risultati in merito agli appalti, dove si migliorano le procedure di informazione con un più ampio decentramento dei poteri di controllo sindacale.

Si avanza sostanzialmente anche sull'insieme dei capitoli relativi alle politiche sociali, alle pari opportunità, alla salute e sicurezza, alle relazioni sindacali.

Sul versante della contrattazione, oltre a migliorare le previsioni di rimando al CIA, includendo anche le materie relative alla Previdenza complementare e all'Assistenza sanitaria integrativa, si allargano significativamente le attribuzioni a livello di Gruppo, preservando nel contempo la titolarità di competenza e decisione alle strutture di Coordinamento Aziendale.

Di notevole importanza è l'ampliamento e il rafforzamento della contrattazione per quanto riguarda i profili professionali, i relativi inquadramenti e i ruoli chiave dei Quadri Direttivi.

Sul tema del salario incentivante, si è ottenuto un potenziamento delle

procedure, oggi solo di mera informazione e scarso coinvolgimento sindacale, attraverso la possibilità di intervento delle parti nazionali; la rinnovata procedura sui sistemi incentivanti dovrà verificare anche la coerenza delle scelte aziendali con i principi della Responsabilità Sociale d'Impresa. L'accordo rappresenta complessivamente un punto di equilibrio avanzato che permette alla categoria, consolidando e migliorando in alcuni aspetti importanti la parte normativa, di ottenere acquisizioni retributive significative e coerenti con l'impianto rivendicativo.

Il risultato raggiunto è il frutto del lavoro di tutte le 9 Organizzazioni Sindacali per la prima volta allo stesso tavolo.



*Ampliamento
della
contrattazione
integrativa
aziendale con
assistenza
sanitaria
integrativa e
previdenza
complementare

Istituzione della
bacheca
elettronica*

Relazioni sindacali

A seguito delle profonde trasformazioni intervenute negli ultimi anni, è stato necessario provvedere ad una rivisitazione del sistema delle relazioni sindacali, in particolare per favorire il potenziamento del decentramento e istituire nuove regole per la negoziazione nel livello di Gruppo. Nella nuova premessa al capitolo si riafferma che le relazioni sindacali si caratterizzano per una dimensione sovranazionale, una nazionale di categoria, una di gruppo, una aziendale ed una territoriale. Peraltro viene confermato che, al di là di questa ripartizione, i livelli di contrattazione restano solo due, e che non vi devono es-

sere sovrapposizioni di materie.

L'ipotesi di Accordo su questo capitolo ha portato le seguenti novità:

- la valorizzazione e il rafforzamento del sistema di relazioni sindacali decentrate, del ruolo e delle competenze delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, attraverso un allargamento della delegazione per gli incontri semestrali e la previsione di verbali contenenti anche le osservazioni delle RSA.
- Si è concordata la possibilità di definire, in via sperimentale, Protocolli a livello di Gruppo che, con l'ac-

cordo unanime delle strutture sindacali aziendali, potranno disciplinare materie e procedure attualmente attribuite al livello aziendale.

- L'ampliamento della Contrattazione Integrativa Aziendale con Assistenza Sanitaria integrativa e la Previdenza Complementare.
- Per l'Osservatorio Nazionale si è previsto un ampliamento dei diritti di informazione rispetto ai processi di internazionalizzazione con particolare attenzione a Gruppi e Aziende sovranazionali.
- L'istituzione della bacheca sindacale elettronica.

Pari opportunità

L'ipotesi di Accordo segna risultati particolarmente significativi sul tema delle Pari Opportunità.

In piena coerenza con le richieste della Piattaforma, si è ottenuta la costituzione della Commissione Mista Nazionale sulle Pari Opportunità con la rilevante aggiunta della trasformazione delle Commissioni Aziendali da "paritetiche" a

"miste" (fatto che renderà più agevole la costituzione delle stesse e l'avvio dei lavori).

Il lavoro comune e intrecciato della Commissione Nazionale e di quelle Aziendali potrà far crescere in tutto il settore la cultura delle Pari Opportunità, per contribuire alla valorizzazione delle risorse femminili, anche con politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e con per-

corsi formativi rivolti alle lavoratrici.

L'aver finalmente ottenuto la possibilità di conoscere i dati annuali riguardanti il personale, suddivisi per genere, consentirà inoltre di avere un quadro più preciso attraverso il quale avviare percorsi per il superamento effettivo delle discriminazioni, professionali ed economiche, tuttora esistenti anche nel settore del credito.

**Istituita la
Commissione
Mista
Nazionale per
le Pari Oppor-
tunità**

Mercato del lavoro

Sul terreno delle Politiche per l'Occupazione prosegue il percorso iniziato con lo scorso CCNL, che ha portato le Parti a condividere l'obiettivo della stabilità occupazionale.

In questo ambito è utile segnalare anche la Dichiarazione congiunta delle Parti, in merito all'auspicio che le imprese e i gruppi bancari dedichino, nell'elaborazione dei piani industriali, attenzione agli assetti, anche occupazionali, del sistema creditizio nel Mezzogiorno d'Italia.

La stabilità d'impiego viene in questo CCNL rafforzata sia attraverso l'impegno da parte delle Aziende a confermare in servizio, alla scadenza, le lavoratrici ed i lavoratori con contratti non a tempo indeterminato e sia mediante la rinnovata esclusione al ricorso alle altre forme di lavoro atipico maggiormente precarie come i contratti di somministrazione a tempo indeterminato, il lavoro intermittente, ripartito ed a chiamata.

Di particolare rilievo le modifiche apportate all'istituto dell'Apprendistato: ad oggi, infatti, il contratto di apprendistato prevede una durata di 4 anni, con due livelli di sottoinquadramento per i primi due anni e un livello di sottoinquadramento per i secondi due; l'ipotesi di Accordo limita a quattro anni la durata massima dell'Apprendistato e prevede per 18 mesi un solo livello di sottoinquadramento e per i successivi 30 mesi il trattamento economico netto corrispondente a quello del livello retributivo previsto alla fine del periodo di apprendistato.

La modifica opera immediatamente anche per le lavoratrici ed i lavoratori già assunti con questa tipologia contrattuale.

Un altro importante risultato, sempre relativamente al rapporto di lavoro in apprendistato, riguarda l'equiparazione a quanto previsto per i lavoratori a tempo indeterminato, dei trattamenti di malattia o infortunio. Questo

sia per le condizioni economiche sia per il periodo di comporto (conservazione posto lavoro) prolungato a sei mesi in caso del c.d. comporto secco e otto in caso del c.d. comporto per sommatoria.

Un ulteriore miglioramento si è registrato anche per il Part Time: si è infatti ottenuta la possibilità di fruire, in caso di lavoro supplementare, in alternativa al compenso, di permessi secondo le modalità della banca delle ore.

Si è infine convenuto tra le Parti di istituire una Commissione su part time, apprendistato professionalizzante, contratti di inserimento, di somministrazione ed a tempo determinato che esamini le novità legislative in materia di attuazione del Protocollo sul Welfare del 23 Luglio 2007, ferma restando, nel frattempo, l'applicazione delle relative norme di Legge e di Contratto vigenti.

**Migliora la
condizione del
lavoratore/lavoratrice
con contratto di
apprendistato**



Area contrattuale

Potenziato il controllo sugli appalti

Respinto l'attacco delle Banche all'impianto dell'Area Contrattuale

Su questo capitolo occorre rilevare il tentativo che Abi ha posto in essere fin dalle prime battute del confronto: quello di intervenire in termini peggiorativi sulla materia, ampliando le attività regolamentate dai Contratti Complementari previsti dal CCNL che consentono, tra l'altro, la riduzione del 15% delle tabelle retributive e diverse articolazioni di orario.

A fronte di questo atteggiamento, le Organizzazioni Sindacali hanno ritenuto di mantenere inalterate le attuali previsioni contrattuali, che, è bene ricordare, rappresentano nel mondo del

lavoro una acquisizione di rilievo primaria e specifica.

Questa scelta ha peraltro consentito un importante passo in avanti nell'acquisizione, per quanto riguarda la materia degli appalti, di un significativo allargamento dell'informativa anche alle RSA interessate, sulla stipulazione di nuovi appalti o sul rinnovo di quelli in essere. Questo risultato porterà ad un controllo più efficace e capillare da parte sindacale del rispetto delle regole fissate in materia dalla Legge e dai Contratti.

E' comunque necessario sottolineare che l'aver

respinto in questa occasione l'attacco delle Banche all'impianto dell'Area Contrattuale, ci deve portare ad un innalzamento del livello di guardia su queste tematiche. Occorre prestare la massima attenzione e intensificare l'azione sindacale nelle Aziende e nei Gruppi per confermare e migliorare, nelle trasformazioni societarie e nelle ristrutturazioni continue, quelle garanzie fondamentali a tutela delle condizioni occupazionali, professionali, economiche e di vita delle lavoratrici e dei lavoratori interessati da questi fenomeni.

Contrattazione dei profili professionali e inquadramenti di QD3 e QD4 e ruoli chiave

Assetti professionali - Quadri Direttivi

Su questo capitolo il Sindacato si è scontrato con Abi sia sulla necessità di apportare cambiamenti, anche strutturali, agli attuali assetti inquadramenti dei Quadri Direttivi sia su sostanziali modificazioni al tema della "apposita erogazione" per permetterne un'effettiva esigibilità.

L'atteggiamento di Abi su questi problemi è stato "provocatorio", negandone prima l'esistenza e proponendo poi interventi minimali che avrebbero certamente diviso ulteriormente la categoria ed annullato definitivamente lo stesso istituto dell'apposita erogazione.

gazione.

A fronte di questa situazione il Sindacato ha optato per il mantenimento delle attuali previsioni, raggiungendo però alcune significative conquiste economiche e di ampliamento della contrattazione che si sono concretizzate con:

- l'innalzamento dell'attuale assegno previsto per il passaggio dal 2° al 3° livello dell'Area Quadri da Euro 1.549,37 a Euro 3.000.

- La possibilità di individuare, con accordi aziendali, gli inquadramenti relativi a nuovi

profili professionali nonché ruoli chiave per i Quadri Direttivi di 3° e 4° livello.

- Il miglioramento delle procedure di coinvolgimento sindacale in materia di sviluppo professionale, in coerenza con quanto previsto per le Aree Professionali.

- Accanto a queste acquisizioni va segnalato per i QD1 e QD2 non preposti a succursale, l'innalzamento a 47 anni di età (fermo restando i 22 anni di servizio) del limite entro il quale va ricercato il consenso in caso di trasferimento.

Responsabilità Sociale d'Impresa

Il tema della Responsabilità Sociale d'Impresa ha trovato spazio nelle scelte fatte dalle parti contraenti nei diversi capitoli contrattuali.

La redistribuzione del salario oltre l'inflazione, le previsioni nei confronti dei giovani e del loro futuro, le politiche sociali ed il mezzogiorno nonché l'attenzione alla clientela, attraverso un sistema incentivante che favorisca la collocazione re-

sponsabile e trasparente dei prodotti finanziari, sono solo alcuni esempi in tal senso.

Nonostante le resistenze manifestate da Abi si è ottenuto anche quanto segue:

- la Dichiarazione delle Parti sull'importanza e il ruolo dei Comitati Aziendali Europei per lo sviluppo di attività di informazione e consultazione

nei Gruppi bancari di dimensioni comunitarie, con un richiamo ai principi di sostenibilità e compatibilità ambientale e sociale.

- L'impegno a convocare, entro il mese di giugno 2008, la Conferenza congiunta prevista dal Protocollo sullo Sviluppo sostenibile e compatibile, per esaminare anche i temi del Libro Verde e della strategia di Lisbona.

Sistemi incentivanti

La normativa è stata significativamente arricchita con l'obiettivo di rendere maggiormente responsabili le Aziende sugli effetti sociali conseguenti alla vendita di prodotti finanziari, comprese le campagne prodotte, migliorandone, nel contempo, l'oggettività e la trasparenza nella gestione.

L'orientamento alla qualità, la coerenza con la direttiva Mifid e con le disposizioni di vigilanza permetteranno di fare notevoli passi avanti sul versante della reputazione del sistema, ampiamente messo in discussione in questi anni.

La procedura di confronto sindacale sul sistema incentivante è rafforzata con l'intervento delle Segreterie Nazionali e dell'Abi qualora le parti aziendali non raggiungessero soluzioni condivise.

Politiche sociali, della salute e della sicurezza

Sul terreno delle Politiche Sociali si migliorano alcune previsioni contrattuali:

- l'obbligo per le Aziende di segnalare con un mese di anticipo la scadenza del termine del periodo di comporto per malattia attualmente previsto.
- La raccomandazione di Abi alle Aziende di valutare con la massima attenzione la possibilità di raddoppiare il periodo di comporto previsto per dipendenti affetti da patologie di analoga gravità, rispetto a quelle già contrattualmente previste.
- La possibilità di utilizzo dell'aspettativa non retribuita anche per chi svolge attività di volontariato.
- L'estensione dell'aspettativa non retribuita per l'assistenza ai figli, fino al compimento degli otto anni di età, nel caso di patologie di particolare gravità.

- L'ampliamento delle casistiche per il recupero/pagamento banca delle ore non fruita, attraverso l'inserimento dell'aspettativa.
- L'incremento del 10% delle attuali previsioni relative al premio per il conseguimento di un diploma o di una laurea.
- L'aumento di 1 Euro dell'indennità giornaliera prevista per i centralinisti non vedenti.

Per quanto riguarda il capitolo relativo alla Salute e Sicurezza le OO.SS. hanno purtroppo dovuto misurarsi con l'impostazione arretrata dell'Abi; in particolare sul Rischio Rapina le Aziende riconfermano sia il loro atteggiamento negativo nel considerare tale Rischio come intrinseco all'attività lavorativa sia la loro volontà a non coinvolgere pienamente e fattivamente il Sindacato

nella gestione di questa delicata problematica.

Nonostante il perdurare di questi aspetti negativi, sul fronte della Salute e della Sicurezza si è comunque condiviso tra le Parti di dar luogo all'istituzione di una Commissione nazionale di studio, da tenere entro 90 giorni dalla stipulazione del CCNL, per verificare l'attualità dell'Accordo Nazionale 12 marzo 1997 in tema di salute e sicurezza dei lavoratori, alla luce delle novità legislative intervenute e della modificata struttura organizzativa e dimensionale delle Aziende del settore.

Inoltre si è ampliato il terreno dei diritti di informativa sugli eventi criminosi e derivanti da rapina che vengono estesi anche alle RSA di competenza.

Istituzione di una Commissione nazionale di studio per verificare l'attualità dell'Accordo Nazionale 12 marzo 1997 in tema di salute e sicurezza dei lavoratori



Parte economica

Il nuovo impianto contrattuale, prolungando di un anno la valenza dell'attuale CCNL (31/12/2010 anziché 31/12/2009) ha introdotto nei fatti il contratto triennale sia normativo che economico; tale modifica riguarda anche la Contrattazione Integrativa che convenzionalmente, solo per questa tornata, ha decorrenza dal 1° gennaio 2008 e scadenza 31 Dicembre 2011.

Un'altra variazione im-

portante nel testo dell'ipotesi di Accordo è quella relativa ai tempi di presentazione della prossima piattaforma per il rinnovo contrattuale che vengono ampliati dagli attuali tre mesi a sei, permettendo così l'apertura delle trattative in modo anticipato.

Il dato principale che deriva dall'accordo sul versante retributivo consiste nella evidenziazione chiara e definitiva del superamento dei limiti

economici sanciti dall'accordo del Luglio '93. Infatti gli aumenti retributivi ottenuti in questa tornata contrattuale vanno di circa tre punti al di là dell'inflazione.

Nella logica di attenuare gli effetti negativi sul potere d'acquisto delle retribuzioni, determinati dalla costante crescita del costo della vita, è prevista dal 1° gennaio 2011 la verifica dell'inflazione programmata per il triennio 2008/2010.

Un contratto
triennale
che accresce
il trattamento
economico
del 3%
oltre
l'inflazione

Arretrati

Per il periodo compreso tra il 1 gennaio 2006 ed il 31 dicembre 2007 vengono riconosciuti gli arretrati in forma di una tantum, utili ai soli fini del trattamento di fine rapporto (TFR) e non computabili nel calcolo dei trattamenti pensionistici complementari.

L'una tantum prevede un incremento del 4,90% così composto: 3,8% di inflazione e 1,1% di ulteriore incremento.

- È calcolata sulle voci stipendio, scatti di anzianità ed ex ristrutturazione tabellare.

- Dall'una tantum verranno detratte le somme percepite a titolo di indennità di vacanza contrattuale.

- Spetta al personale in servizio alla data del 1° gennaio 2008 ed al personale cessato, salvo licenziamenti per giusta causa/giustificato motivo, dimissioni senza diritto alla pensione, esodi incentivati, acces-

si al Fondo di solidarietà.

- Gli arretrati spettano anche a coloro che nel periodo 8-31 dicembre 2007 sono cessati dal servizio per confluire nel Fondo di solidarietà di settore senza il riconoscimento di alcun incentivo a tale titolo.

- Gli arretrati saranno erogati pro quota per gli assunti o cessati nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2006 ed il 31 dicembre 2007.

Incrementi economici

L'incremento retributivo si è determinato: dal differenziale inflattivo sul biennio 2004/05, dall'inflazione reale del 2006/07, da quella programmata per il 2008-09/10 (con verifica alla scadenza del ccnl 31/12/2010) è del **8,5%**

Aumenti tabellari per recupero potere d'acquisto ccnl	%
Differenziale inflazione programmata/inflazione reale biennio 04/05	-0,20
Inflazione reale anni 2006/07 (2+2)	4,00
Inflazione programmata anni 2008/09/10 (1,7 + 1,5 + 1,5)	4,70
Totale incrementi inflazione	8,50

Tali incrementi saranno applicati:

a partire dal 1 gen 2008 sulle voci **stipendio, assegno ad personam** derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art.66 del ccnl 11/07/1999 ed **“ex premio di rendimento”** per la quota che in origine era variabile;
a partire dal 1 luglio 2009 anche sulle voci **scatti ed ex ristrutturazione tabellare.**

Gli incrementi tabellari aggiuntivi derivano dalla nuova scala parametrica e da una ulteriore tranches temporale dell'1,58% collocata ad ottobre 2009 che sarà applicata alle voci stipendio, scatti ed ex ristrutturazione tabellare.

A regime l'aumento oltre l'inflazione sarà di circa il

3%

AUMENTI DAL 1 GENNAIO 2008 compresa modifica scala parametrica

Quadri Direttivi	4° livello	180,09
	3° livello	155,44
	2° livello	138,44
	1° livello	131,55
3a Area Prof.le	4° livello	117,29
	3° livello	110,57
	2° livello	103,81
	1° livello	104,46
2a Area Prof.le	3° livello	94,09
	2° livello	69,99
	1° livello	68,54
1a Area Prof.le	Liv. guardia	72,79
	Liv. Un.	58,18

DECORRENZE AUMENTI

	% inflazione	% incrementi oltre l'inflazione
1 GENNAIO 2008	3,80	1,50 (scala parametrica)
1 LUGLIO 2008	0,85	
1 DICEMBRE 2008	0,85	
1 LUGLIO 2009	0,75	
1 OTTOBRE 2009		1,58
1 DICEMBRE 2009	0,75	
1 LUGLIO 2010	0,75	
1 DICEMBRE 2010	0,75	
TOTALI	8,50	3,08

MODIFICAZIONI SCALA PARAMETRALE

Livelli	Vecchia scala parametrica	Nuova scala parametrica	differenza	Incrementi mensili
QD 4	232,56	235,40	2,84	44,79
QD 3	196,80	199,40	2,60	40,94
QD 2	175,70	178,00	2,30	36,22
QD 1	165,20	167,45	2,25	35,43
3A 4L	144,75	146,85	2,10	33,07
3A 3L	134,55	136,60	2,05	32,29
3A 2L	127,00	128,90	1,90	29,92
3A 1L	120,00	122,20	2,20	34,64
2A 3L	113,00	114,80	1,80	28,34
2A 2L	110,00	110,38	0,38	5,99
2A 1L	107,00	107,40	0,40	6,29
1A guardia	101,84	102,70	0,86	13,54
1A LU	100,00	100,00	0	0

ARRETRATI BIENNIO 2006/07

		incremento %											4,90	
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Quadri Direttivi	4° livello	2.246,86	2.313,57	2.380,28	2.446,99	2.513,70	2.580,41	2.647,12	2.713,83	2.780,54	2.847,25			
	3° livello	1.901,40	1.968,11	2.034,82	2.101,53	2.168,24	2.234,95	2.301,66	2.368,37	2.435,08	2.501,79			
	2° livello	1.697,54	1.727,69	1.757,84	1.787,99	1.818,14	1.848,29	1.878,44	1.908,59	1.938,74	1.968,89	1.999,04	2.029,19	2.059,34
	1° livello	1.596,09	1.626,24	1.656,39	1.686,54	1.716,69	1.746,84	1.776,99	1.807,14	1.837,29	1.867,44	1.897,59	1.927,74	1.957,89
3a Area Prof.le	4° livello	1.398,51	1.428,66	1.458,81	1.488,96	1.519,11	1.549,26	1.579,41	1.609,56	1.639,71	1.669,86	1.700,01	1.730,16	1.760,31
	3° livello	1.299,97	1.330,12	1.360,27	1.390,42	1.420,57	1.450,72	1.480,87	1.511,02	1.541,17	1.571,32	1.601,47	1.631,62	1.661,77
	2° livello	1.227,02	1.257,17	1.287,32	1.317,47	1.347,62	1.377,77	1.407,92	1.438,07	1.468,22	1.498,37	1.528,52	1.558,67	1.588,82
	1° livello	1.159,39	1.189,54	1.219,69	1.249,84	1.279,99	1.310,14	1.340,29	1.370,44	1.400,59	1.430,74	1.460,89	1.491,04	1.521,19
2a Area Prof.le	3° livello	1.091,76	1.117,57	1.143,38	1.169,19	1.195,00	1.220,81	1.246,62	1.272,43	1.298,24	1.324,05	1.349,86	1.375,67	1.401,48
	2° livello	1.062,77	1.083,87	1.104,97	1.126,07	1.147,17	1.168,27	1.189,37	1.210,47	1.231,57	1.252,67	1.273,77	1.294,87	1.315,97
	1° livello	1.033,79	1.054,89	1.075,99	1.097,09	1.118,19	1.139,29	1.160,39	1.181,49	1.202,59	1.223,69	1.244,79	1.265,89	1.286,99
1a Area Prof.le	guardia	983,94	999,30	1.014,66	1.030,02	1.045,38	1.060,74	1.076,10	1.091,46	1.106,82	1.122,18	1.137,54	1.152,90	1.168,26
	Liv. Un.	966,16	980,75	995,34	1.009,93	1.024,52	1.039,11	1.053,70	1.068,29	1.082,88	1.097,47	1.112,06	1.126,65	1.141,24

AUMENTI A REGIME

		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Quadri Direttivi	4° livello	419,16	424,05	428,94	433,83	438,72	443,61	448,50	453,39	458,28	463,17			
	3° livello	357,94	362,83	367,72	372,61	377,50	382,39	387,28	392,17	397,06	401,95			
	2° livello	319,21	321,41	323,61	325,81	328,01	330,21	332,41	334,61	336,81	339,01	341,21	343,41	345,61
	1° livello	301,63	303,83	306,03	308,23	310,43	312,63	314,83	317,03	319,23	321,43	323,63	325,83	328,03
3a Area Prof.le	4° livello	266,43	268,63	270,83	273,03	275,23	277,43	279,63	281,83	284,03	286,23	288,43	290,63	292,83
	3° livello	249,30	251,50	253,70	255,90	258,10	260,30	262,50	264,70	266,90	269,10	271,30	273,50	275,70
	2° livello	234,74	236,94	239,14	241,34	243,54	245,74	247,94	250,14	252,34	254,54	256,74	258,94	261,14
	1° livello	228,57	230,77	232,97	235,17	237,37	239,57	241,77	243,97	246,17	248,37	250,57	252,77	254,97
2a Area Prof.le	3° livello	210,68	212,55	214,42	216,29	218,16	220,03	221,90	223,77	225,64	227,51	229,38	231,25	233,12
	2° livello	182,10	183,64	185,18	186,72	188,26	189,80	191,34	192,88	194,42	195,96	197,50	199,04	200,58
	1° livello	177,61	179,15	180,69	182,23	183,77	185,31	186,85	188,39	189,93	191,47	193,01	194,55	196,09
1a Area Prof.le	guardia	177,11	178,24	179,37	180,50	181,63	182,76	183,89	185,02	186,15	187,28	188,41	189,54	190,67
	Liv. Un.	159,74	160,82	161,90	162,98	164,06	165,14	166,22	167,30	168,38	169,46	170,54	171,62	172,70

RETRIBUZIONI A REGIME

		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Quadri Direttivi	4° livello	3.946,41	4.056,02	4.165,63	4.275,24	4.384,85	4.494,46	4.604,07	4.713,68	4.823,29	4.932,90			
	3° livello	3.342,87	3.452,48	3.562,09	3.671,70	3.781,31	3.890,92	4.000,53	4.110,14	4.219,75	4.329,36			
	2° livello	2.984,11	3.033,65	3.083,19	3.132,73	3.182,27	3.231,81	3.281,35	3.330,89	3.380,43	3.429,97	3.479,51	3.529,05	3.578,59
	1° livello	2.807,27	2.856,81	2.906,35	2.955,89	3.005,43	3.054,97	3.104,51	3.154,05	3.203,59	3.253,13	3.302,67	3.352,21	3.401,75
3a Area Prof.le	4° livello	2.461,90	2.511,44	2.560,98	2.610,52	2.660,06	2.709,60	2.759,14	2.808,68	2.858,22	2.907,76	2.957,30	3.006,84	3.056,38
	3° livello	2.290,06	2.339,60	2.389,14	2.438,68	2.488,22	2.537,76	2.587,30	2.636,84	2.686,38	2.735,92	2.785,46	2.835,00	2.884,54
	2° livello	2.160,99	2.210,53	2.260,07	2.309,61	2.359,15	2.408,69	2.458,23	2.507,77	2.557,31	2.606,85	2.656,39	2.705,93	2.755,47
	1° livello	2.048,65	2.098,19	2.147,73	2.197,27	2.246,81	2.296,35	2.345,89	2.395,43	2.444,97	2.494,51	2.544,05	2.593,59	2.643,13
2a Area Prof.le	3° livello	1.924,59	1.966,99	2.009,39	2.051,79	2.094,19	2.136,59	2.178,99	2.221,39	2.263,79	2.306,19	2.348,59	2.390,99	2.433,39
	2° livello	1.850,50	1.885,16	1.919,82	1.954,48	1.989,14	2.023,80	2.058,46	2.093,12	2.127,78	2.162,44	2.197,10	2.231,76	2.266,42
	1° livello	1.800,52	1.835,18	1.869,84	1.904,50	1.939,16	1.973,82	2.008,48	2.043,14	2.077,80	2.112,46	2.147,12	2.181,78	2.216,44
1a Area Prof.le	guardia	1.721,75	1.746,99	1.772,23	1.797,47	1.822,71	1.847,95	1.873,19	1.898,43	1.923,67	1.948,91	1.974,15	1.999,39	2.024,63
	Liv. Un.	1.676,47	1.700,46	1.724,45	1.748,44	1.772,43	1.796,42	1.820,41	1.844,40	1.868,39	1.892,38	1.916,37	1.940,36	1.964,35