



Sindacato Nazionale
Funzionari
Imprese Assicuratrici
SNFIA



IPOSTESI DI PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL DEI DIPENDENTI DI IMPRESA D'ASSICURAZIONE

SCADENZA 31/12/2009

Le organizzazioni sindacali della Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, FNA, SNFIA, Uilca, hanno definito l'ipotesi di piattaforma per il rinnovo del CCNL delle imprese di assicurazione da sottoporre alle assemblee.

Milano, 18 Maggio 2010

PREMESSA

Il sistema delle relazioni sindacali nel settore assicurativo si è caratterizzato, nel corso dei diversi rinnovi contrattuali, per la capacità di affrontare il cambiamento e l'innovazione attraverso un modello di dialogo sociale avanzato, basato sul confronto tra le parti e finalizzato alla definizione di soluzioni condivise.

Il modello assicurativo ha mostrato un'elevata capacità di rispondere alle sempre crescenti esigenze del mercato grazie ad un impianto contrattuale che ha permesso di coniugare le esigenze riorganizzative con i diritti e la stabilità del lavoro. I rilevanti processi di ristrutturazione, fusione e incorporazione che hanno attraversato e che, tuttora, caratterizzano il settore sono stati gestiti grazie ad accordi quadro che hanno garantito l'occupazione e l'equilibrata dislocazione delle attività nelle diverse sedi. Nonostante la difficile situazione economica il settore assicurativo presenta fondamentali sani, margini di solvibilità abbondantemente oltre i minimi di legge ed un elevato livello di patrimonializzazione, a testimonianza della solidità di tale comparto nell'economia italiana.

Le richieste contenute nella piattaforma rispondono all'esigenza di proseguire nel cammino del miglioramento delle condizioni lavorative di amministrativi, produttori ed addetti ai call center, anche attraverso un'adeguata valorizzazione economica delle attività, incrementando il potere d'acquisto dei salari.

In particolare, con questa piattaforma s'intende ridurre ulteriormente il differenziale retributivo tra terza e prima parte e rendere esigibili, anche per gli addetti ai call center, diritti e tutele ad oggi non ancora acquisiti, quali i premi aziendali di produttività e la negoziazione dei trattamenti provvigionali.

I produttori devono assumere un ruolo sempre più importante nella politica commerciale delle aziende con un conseguente riconoscimento professionale e un miglioramento generalizzato delle condizioni normative.

Assumono grande rilievo anche le richieste tendenti a rafforzare gli strumenti di intervento in caso di riorganizzazioni agenziali che mettono a rischio i livelli occupazionali nelle agenzie, anche in un'ottica di miglioramento del servizio all'utenza.

Particolare attenzione è stata posta a difesa delle fasce più deboli dei lavoratori, maggiormente colpiti dall'attuale fase recessiva: difesa dell'occupazione, tutela dei lavoratori affetti da gravi malattie e portatori di handicap e pari opportunità sono aspetti che trovano una risposta puntuale nella piattaforma.

L'aumento del contributo previsto per il fondo LTC risponde ad un'esigenza di maggiore sicurezza, che affonda le sue radici nella solidarietà intergenerazionale.

Il 10 ottobre 2009 le Parti hanno sottoscritto l'accordo che istituisce il Fondo di Solidarietà a sostegno del reddito e dell'occupazione del personale delle imprese di assicurazione su base volontaria: si tratta di uno strumento aggiuntivo di grande rilievo sindacale che amplia il quadro delle garanzie per i lavoratori del nostro settore e che deve intervenire, sulla base di accordi aziendali tra le parti, dopo che si sono esperite fino in fondo tutte le alternative possibili.

Si conferma l'esigenza di rafforzare ed implementare gli enti bilaterali presenti nel nostro settore che consentono di creare quel tessuto culturale indispensabile per supportare le dinamiche contrattuali e riorganizzative.

Il sistema bilaterale di settore, che va dai fondi di previdenza complementare alle casse di assistenza sanitaria integrativa, sino al fondo a sostegno della non autosufficienza (LTC) va sostenuto, valorizzando anche il ruolo e le potenzialità degli Osservatori paritetici, quali l'Osservatorio sulla responsabilità sociale d'impresa, l'Osservatorio sulla liquidazione sinistri e l'Osservatorio sul mobbing che devono diventare reali organismi bilaterali di analisi, monitoraggio ed ampliamento del dialogo sociale.

Il rinnovo del contratto nazionale si colloca in uno scenario internazionale caratterizzato da una crisi finanziaria, economica e sociale che investe l'intera economia globale.

L'industria assicurativa italiana ha risposto meglio di altri comparti, confermando la solidità e l'affidabilità di questo importante settore dell'economia italiana.

Anche i recenti bilanci delle imprese d'assicurazione registrano performance positive.

In tale contesto si colloca il rinnovo del contratto nazionale che, come quelli che l'hanno preceduto, dovrà svilupparsi in una logica di valorizzazione delle professionalità delle risorse umane e di miglioramento della qualità del servizio all'utenza, coerente con il ruolo sociale e mutualistico dell'assicurazione.

ALL. 19 PROTOCOLLO SULLA RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA

Premesso che:

nel settore assicurativo il sistema di relazioni sindacali si è sviluppato secondo un metodo consolidato che ha portato ad assetti contrattuali articolati nel contratto collettivo nazionale di categoria e in un secondo livello di contrattazione aziendale riguardante materie e istituti definiti dal contratto collettivo nazionale medesimo;

nel settore assicurativo accordi aziendali e di Gruppo hanno contribuito ad accompagnare i processi di trasformazione del comparto, coniugando le diverse esigenze del mercato con i valori sociali espressi a livello europeo e nazionale;

la responsabilità sociale è un tema che negli ultimi anni è stato oggetto di interventi di sensibilizzazione a livello comunitario e nazionale;

le Imprese perseguono da tempo l'obiettivo di presentarsi sul mercato con particolare attenzione ai temi sociali, dei quali riconoscono l'importanza nell'ottica di uno sviluppo globale del settore;

le Parti riconoscono l'imprescindibilità dei valori etici quali i diritti umani fondamentali e i diritti del lavoro e ribadiscono la necessità di contrastare ogni forma di discriminazione;

La responsabilità sociale d'impresa, che deve pervadere tutta la sua organizzazione ed essere un tutt'uno con la strategia imprenditoriale, si sviluppa lungo tutta la filiera produttiva ed in tutta l'articolazione nazionale ed internazionale dell'impresa, anche attraverso lo strumento dei CAE, al fine di instaurare un effettivo equilibrio tra tutti gli interessi in campo e di instaurare tra i soggetti che li rappresentano un rapporto duraturo;

La responsabilità sociale si associa ad un modello d'impresa basato sulla qualità del servizio e sulla valorizzazione del lavoro in tutte le sue forme e lungo tutta la catena del valore, dal personale di direzione a tutti i collaboratori della filiera produttiva.

Tutto ciò premesso

Le Parti sottolineano l'importanza della condivisione di valori finalizzati ad uno sviluppo di un sistema socialmente sostenibile, che tenga conto di tutti i portatori di interessi (utenti, azionisti, dipendenti, **collaboratori di tutta la filiera produttiva, ivi compresi agenti e i loro dipendenti**).

In tale contesto le Imprese proseguiranno nell'impegno di conciliare i valori dell'etica e del business in tutti i processi aziendali nell'ambito delle strutture aziendali e di Gruppo, anche se ubicate in paesi diversi, per dare sempre maggiore rilievo al ruolo della responsabilità sociale quale valore condiviso. **In tale ottica, in sede aziendale le Parti valuteranno l'opportunità di concordare, sulla scorta dei principi internazionali in tema di RSI e di quelli condivisi nel presente protocollo, una Carta Sociale di diritti minimi validi in tutta la filiera produttiva ed in tutta l'articolazione nazionale ed internazionale dell'impresa.**

Tale impegno passa attraverso:

1. l'imprescindibile salvaguardia dei diritti fondamentali dei lavoratori/trici, unita ad una costante azione volta a contrastare ogni forma di discriminazione basata sul sesso, sulla razza, sulla religione, sull'orientamento politico, sull'adesione al sindacato etc.

2. il riconoscimento e la valorizzazione del ruolo dei lavoratori/trici quale elemento strategico e indispensabile per il miglioramento della qualità dei servizi e dei prodotti offerti e quindi per lo sviluppo e il successo dell'Azienda;

3. il coinvolgimento dei lavoratori/trici, l'apertura del dialogo, lo scambio delle informazioni e delle valutazioni, la tutela del diritto di associarsi, il riconoscimento del ruolo della rappresentanza dei lavoratori, della contrattazione collettiva e della stabilità dell'occupazione, tutti fattori che possono promuovere gli obiettivi sociali della Comunità Europea;

4. **il riconoscimento effettivo della rappresentanza di ciascun portatore d'interesse e l'applicazione dei principi della RSI da parte di tutte le imprese che compongono la filiera produttiva, compresa la rete agenziale.**

A tal riguardo le Parti valutano positivamente il sistema di relazioni sindacali adottato nel settore e si impegnano a preservarne l'impostazione e a perseguire l'implementazione di un dialogo costruttivo nella prospettiva di uno sviluppo socialmente responsabile.

Le Parti riconoscono altresì l'importanza della disciplina quadro relativa alla procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle Imprese e nei Gruppi di dimensioni comunitarie, anche attraverso l'istituzione dei Comitati Aziendali Europei, valorizzandone il ruolo e le funzioni.

Tutto ciò nel rispetto della disciplina prevista dalle Direttive europee n. 94/45 e 2002/14/CE, recepite nel nostro ordinamento rispettivamente con i decreti legislativi 2 aprile 2002, n. 7 e 6 febbraio 2007, n. 25.

Tale normativa, nel rispetto delle prerogative delle strutture sindacali aziendali e nazionali, contribuisce a rafforzare la solidarietà tra lavoratori/trici appartenenti a paesi diversi e a garantire il rispetto dei diritti minimi fondamentali di tutti i lavoratori/trici del Gruppo su base europea, nonché a sviluppare il dialogo sociale nelle sue diverse articolazioni.

Le Parti riaffermano altresì la centralità dei lavoratori/trici, **dei collaboratori di tutta la filiera produttiva** e l'obiettivo della loro valorizzazione sottolineandone l'importanza strategica per lo sviluppo e la crescita dell'Impresa.

In questo contesto le Parti riaffermano l'importanza dell'obiettivo di sviluppare iniziative volte a garantire l'efficacia degli interventi di prevenzione e tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

La valorizzazione dei lavoratori/trici si esplica favorendo il processo di sviluppo professionale e di formazione continua, anche attraverso il riconoscimento del ruolo e delle competenze di Enbifa e l'utilizzo dei finanziamenti erogati da Fondi paritetici interprofessionali (FBA) e/o dalle istituzioni locali, nazionali e comunitarie. Tali fattori si sono rivelati strumenti efficaci di conoscenza sia rispetto alle esigenze occupazionali e professionali dei lavoratori/trici, sia rispetto all'evoluzione organizzativa e tecnologica delle Imprese, in un contesto di crescente competitività internazionale.

Il tema della responsabilità sociale si estende alla qualificazione continua del servizio offerto alla clientela, più in generale al mercato e **alla tutela dell'ambiente.**

Le Parti condividono la definizione contenuta nel Libro Verde della Commissione Europea del 2001, secondo la quale la responsabilità sociale d'impresa consiste nella "integrazione volontaria da parte delle Imprese, delle preoccupazioni sociali ed ambientali nelle loro attività commerciali e nelle loro relazioni con le Parti interessate" e si impegnano per-

tanto a favorire la diffusione della cultura, dei principi e dei valori connessi alla responsabilità sociale d'impresa, a valorizzare le buone pratiche del mercato implementando gli strumenti volontari come il bilancio sociale ed il codice etico, anche attraverso il più ampio coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori.

Sui temi e i contenuti della Responsabilità sociale d'impresa le Parti si adopereranno a livello aziendale e/o di Gruppo per la più ampia diffusione della conoscenza degli standard di riferimento, verificandone la coerenza applicativa. **A tale scopo ogni anno le imprese s'impegnano ad illustrare alle RSA il loro bilancio sociale ed il loro codice etico in un apposito incontro ed a sviluppare in tale sede un confronto su tutti gli aspetti ad esso connessi.**

Al fine di favorire l'adozione di comportamenti socialmente responsabili da parte di tutti i portatori d'interesse, le Parti si impegnano a dare nuovo impulso agli istituti della Commissione per le Pari Opportunità e dell'Osservatorio Paritetico per il Mobbing, favorendone la diffusione, l'operatività e promuovendo su questi temi azioni positive. **A tal fine le Parti si attiveranno affinché entro 6 mesi dal rinnovo del CCNL le Commissioni possano presentare un programma di iniziative ed un piano di realizzazione.**

Viene altresì istituito, a livello nazionale, un Osservatorio Paritetico con finalità di monitoraggio della diffusione e applicazione dei principi sopra richiamati, nonché di scambio delle "best practices" aziendali di settore nell'ambito di temi ritenuti utili a promuovere i valori del lavoro e dell'Impresa e ad ottimizzare il clima aziendale tra cui le relazioni sindacali positive e responsabili, la valorizzazione e la crescita della professionalità dei dipendenti, le iniziative a favore dei diversamente abili, etc.

L'Osservatorio Paritetico, con sede a Roma, si riunirà **almeno tre volte l'anno** e sarà composto da un rappresentante per ciascuna Organizzazione Sindacale e da un numero pari di rappresentanti delle Imprese, con rotazione nella Presidenza. **A tal fine le Parti si attiveranno affinché entro 6 mesi dal rinnovo del CCNL l'Osservatorio possa presentare un programma di iniziative ed un piano di realizzazione.**

Nel caso in cui l'Osservatorio ricorra all'utilizzo di consulenze qualificate, i relativi oneri saranno a carico dell'ANIA per l'espletamento dei compiti di cui sopra.

Su specifici temi di interesse comune sulla qualità del servizio offerto, sulle politiche commerciali nonché sul bilancio sociale, si potranno valutare momenti di confronto, ferme le rispettive titolarità e prerogative, anche alla presenza delle Associazioni dei consumatori e Organizzazioni degli agenti (ad es. prevedere un forum annuale).

Richieste di modifica al C.C.N.L.

Art. 9 Informazione a livello nazionale

Rendere operativo l'osservatorio nazionale sulla liquidazione sinistri dotandolo del potere di convocare le Parti con funzioni conciliative.

Su richiesta delle Organizzazioni Sindacali potrà effettuarsi un incontro annuale con l'ANIA per un confronto sulle grandi problematiche di trasformazione del settore, anche sul piano organizzativo e/o strutturale; **l'incontro si svolgerà entro 30 giorni dalla richiesta.**

Art. 9 bis NUOVO

Aggiornamento del concetto di Gruppo Assicurativo:

Si intende per Gruppo assicurativo il complesso di più Imprese e/o Società comunque denominate, italiane o straniere, ancorché non associate all'ANIA, derivante anche da acquisizioni e/o scorpori di attività a qualsiasi titolo o forma, che presentino assetti proprietari sostanzialmente coincidenti, oppure siano tra loro collegate da una relazione di controllo, anche consortile, oppure risultino in rapporto di collegamento tecnico o finanziario o organizzativo.

Art. 10 Informazione a livello Aziendale

AGGIUNGERE:

Tipologia contratti a tempo determinato;

Carico sinistri annuale procapite;

Numero consulenti operanti nel settore coordinati e continuativi (assimilati a dipendenti) avendo cura di ottenere durata e contratto per area di appartenenza e relativi costi;

Numero passaggi dalla terza parte alla prima parte;

Numero stagisti;

Informativa sulla rete di vendita (fusioni scorporo agenzie);

Dati delle retribuzioni maggiormente distinti e più dettagliati divisi per inquadramento e area professionale.

Art. 11 Informazione di gruppo

AGGIUNGERE:

"- In un quadro di ulteriore sviluppo del modello di relazione tra le Parti a partire dalla fase predecisionale del cambiamento, divenuto ormai fattore ordinario della gestione dell'impresa, a livello di gruppo si attiverà un confronto preventivo sulle linee evolutive dell'organizzazione del lavoro e sui progetti ad esse correlate nel breve, medio e lungo periodo, allo scopo di:

a) individuare in anticipo i rischi del cambiamento e di neutralizzarne e/o di minimizzarne le eventuali ricadute negative su tutti i collaboratori della filiera produttiva;

b) dare concreta applicazione, nello specifico, delle eventuali delocalizzazioni, ai principi di cui al presente protocollo d'intesa, in un quadro di ricerca preventiva di soluzioni ad esse alternative".

Art. 15 Procedure di confronto sindacale

MODIFICARE IL QUARTO COMMA COME SEGUE:

"Il confronto fra le Parti, che sarà finalizzato ad una possibile intesa, avverrà tenendo conto tanto delle esigenze dei lavoratori/trici interessati quanto delle esigenze delle imprese e si esaurirà comunque entro 30 giorni dalla data dell'incontro informativo, tenendo comunque conto delle eventuali ricadute organizzative sul rapporto quali-quantitativo tra addetti e attività lavorative nelle piazze interessate".

Art. 29 Provvedimenti disciplinari

Applicazione dell'articolo in questione solo in caso di rinvio a **giudizio**.

Art. 30 Festività

AGGIUNGERE:

Tra le giornate interamente festive i giorni 24 e 31 dicembre. Nota a verbale n. 5 – Per ognuna delle festività di cui sopra, coincidenti con una domenica, verrà riconosciuta a tutti i dipendenti, una quota giornaliera lorda aggiuntiva ai normali emolumenti. Sono fatte salve le migliori condizioni previste da accordi aziendali.

Art. 32 Premi di anzianità.

Secondo comma in caso di morte togliere la scalettatura (tra il 20° e il 25° anno), ovvero riconoscere la quota piena.

NUOVO TESTO:

“Al compimento del 25° e del 35° anno di servizio effettivo prestato presso la medesima Impresa, o Imprese/Società dello stesso Gruppo Assicurativo, anche con soluzione di continuità, sarà corrisposto al lavoratore/trice un premio di anzianità dell'importo, rispettivamente, pari all'8% e al 16% della retribuzione annuale complessiva spettante al lavoratore/trice nel momento in cui il suddetto diritto matura.”

Per i disabili oltre il 74% il premio di anzianità verrà anticipato di 5 anni.

Art. 33 BIS Modalità di calcolo della giornata di ferie. NUOVO

Il valore medio della giornata è così determinato:

Paga oraria come da art. 110 CCNL moltiplicata per le ore settimanali lavorative contrattualmente previste diviso cinque. La presente normativa non modifica le situazioni in atto più favorevoli ai lavoratori.

Art. 37 Aspettative.

MODIFICARE IL PRIMO COMMA:

Il lavoratore/trice in servizio effettivo da almeno 2 anni ha diritto ad una aspettativa.....

INOLTRE:

durante il periodo di aspettativa verrà mantenuta la copertura sanitaria e il versamento al trattamento pensionistico complementare.

Art. 39 Permessi.

Fruibili anche a giornate intere.

Per la nascita del figlio si richiedono per il padre 3 gg. di permesso.

Art. 39 BIS NUOVO

Ai lavoratori affetti da patologie oncologiche e sclerosi multipla (o simili) sono riconosciuti permessi straordinari retribuiti per le terapie salvavita in misura non superiore a 60 gg. annui.

Art. 44 Malattie e infortuni.

Abbassare il tetto dell'anzianità di servizio che permette di godere del periodo di comporta da 10 a 5 anni.

Escludere dal computo dei periodi **tutti i ricoveri** (attualmente solo se superiore a 15 gg.) fino ad un massimo di gg.120 complessivi.

Eliminazione del comporta per gravi malattie oncologiche.

AGGIUNGERE:

“Infortunio sul lavoro o malattia professionale: conservazione del posto fino a guarigione clinica. Tale periodo non sarà computato ai fini dei termini di conservazione del posto di cui ai commi precedenti.”

Art. 48 Gravidanza puerperio

Aspettativa facoltativa (per entrambi i genitori): i primi due mesi remunerati all'80% (si richiede **integrazione dell'azienda del 50%**, fermo il 30% a carico INPS).

Art. 51 Osservatorio Nazionale sul Mobbing

Adeguare la normativa in base all'emananda legge sullo stress da lavoro-correlato.

Art. 55 Tutela delle situazioni di handicap.

Anticipazioni TFR in caso di necessità di acquisto di mezzi/strumenti necessari per la patologia invalidante.

Congedo straordinario retribuito di due anni per la cura di persone con handicap grave non ricoverati a tempo pieno in istituti specializzati (art. 42 comma 5 del D. Lgs. n. 151/2001).

Art. 66 Corsi professionali

AGGIUNGERE:

“A livello aziendale le Parti decideranno, relativamente al personale coinvolto in progetti di formazione, le modalità per regolamentare la consegna e l'aggiornamento periodico del libretto formativo europeo.”

Art. 88 Long Term Care

Aumentare il contributo a **0,80%** (L'ANIA si impegna a raccogliere presso la presidenza del Fondo la quotazione del rischio per l'inserimento del coniuge a carico).

Art. 101 Orario di lavoro.

AGGIUNGERE

Nota a Verbale n. 2: Le Parti si danno reciprocamente atto che, in tema di orario di lavoro, la conciliazione della vita lavorativa e della vita privata è uno dei cardini delle risorse umane. In tale ottica, tutte le politiche aziendali devono essere organizzate in modo da garantire la piena fruizione dell'orario settimanale.

In sede aziendale le Parti individueranno momenti di monitoraggio e di verifica riguardo alla coerenza di quanto sopra enunciato.

Art. 102 Buono pasto.

Si richiede l'aumento a **€ 4,50** e la corresponsione per ogni giornata di presenza effettiva.

Art. 118 Trattamento economico.

I permessi retribuiti previsti dall'art. 33 della Legge 104/1992 sono equiparati a servizio effettivamente prestato a tutti gli effetti senza nessuna decurtazione.

Art. 126 Assunzione Funzionari.

AGGIUNGERE DOPO IL SECONDO COMMA:

“Ogni successiva modifica verrà comunicata per iscritto.”

Art. 134 Missioni dei Funzionari

AGGIUNGERE AL TERZO COMMA:

“e in presenza di festività infrasettimanali.”

Art. 179 Tentativo obbligatorio di conciliazione

AGGIUNGERE AL QUARTO COMMA:

“la comunicazione della richiesta di espletamento della conciliazione sospende la sanzione, interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza”

Art. 179 bis Arbitrato

Si richiede di concordare in caso di controversie individuali di lavoro il ricorso ad una procedura di arbitrato.

Art. 182 Decorrenza durata ed efficacia.

Scadenza il 31 dicembre 2012.

Allegato 5 Polizza Sanitaria Funzionari

Si richiede aumento dei massimali pari al 10%.

MODIFICARE ART. 4 COME SEGUE:

PUNTO 4 PRIMO ALINEA AGGIUNGERE:

nell'ambito del plafond sopra indicato e con il limite massimo di € 900,00 annui, è previsto il rimborso di tutte le altre visite specialistiche non rientranti nell'elenco di cui sopra;

PUNTO 4 SECONDO ALINEA:

Aggiungere tra le prestazioni sanitarie e diagnostiche il breath test ed eliminare il limite di tre ecografie annue.

PUNTO 4 ULTIMO ALINEA COME SEGUE:

"Rimborso integrale delle spese sostenute per le terapie relative a malattie oncologiche con il limite massimo per anno assicurativo e per nucleo familiare di € 30.000 (ex 17.500). Nel suddetto limite sono compresi il costo del trasporto effettuato con qualsiasi mezzo (commisurato alle effettive condizioni/necessità) all'istituto di cura in Italia o all'estero, ed il ritorno a casa, nonché le spese per esami, medicinali, prestazioni mediche ed infermieristiche, trattamenti fisioterapici e rieducativi resi necessari dalla specifica gravità della patologia in atto."

PUNTO 4 AGGIUNGERE NUOVO ALINEA

Rimborso integrale delle spese sostenute per l'acquisto di protesi oculistiche con il limite massimo per anno assicurativo e per nucleo familiare, di € 400,00.

Prestazioni odontoiatriche

Si richiede aumento della tabella del 10% e abbassamento della franchigia del 5%.

MODIFICARE ART. 10 COME SEGUE

"Le prestazioni di cui

all'art. 4, lettera A) punto 1) - Ricoveri per c.d. grandi interventi -

all'art. 4, lettera A) punto 2) - Altri ricoveri per malattia e infortunio -

all'art. 4, punto 4) lett. a) - Altre prestazioni (ad esclusione del sub limite di € 900 di cui al comma 2),

all'art. 4, punto 4) lett. c) - Malattie oncologiche- della presente garanzia sanitaria con i massimali ed alle condizioni ivi previsti, sono estese ai Funzionari cessati dal servizio che al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, esclusi i casi di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, abbiano maturato il diritto alla pensione del regime obbligatorio, ovvero qualora questo diritto maturi entro 12 mesi dalla data di cessazione, per un periodo di quattro anni successivi la data di cessazione.

In caso di decesso del funzionario detta disciplina decade.

La disciplina di cui al presente articolo assorbe fino a concorrenza eventuali trattamenti di ultrattività già esistenti in ciascuna Impresa."

NUOVO ALLEGATO 5/A

Si richiedono copertura e ultrattività per grandi interventi e oncologia per tutti i dipendenti cui si applica il C.C.N.L..

Allegato 6a

Agenzie in appalto.

Eliminare terzultimo e ultimo comma.

Allegato 6a bis Dichiarazioni delle Parti

MODIFICARE SECONDO COMMA:

"Nel caso di interventi sulla rete di vendita che possano influire sui livelli occupazionali, l'ANIA interverrà sulle imprese per favorire un tavolo di confronto tra OO.SS., Azienda e Gruppo Agenti."

Allegato 8 Protocollo sulle relazioni sindacali

Aggiungere tra le materie di esame dell'Osservatorio sulle relazioni sindacali: evoluzione della Responsabilità Sociale d'Impresa a livello di settore e sulle future iniziative volte alla promozione della sua diffusione, in relazione in particolare al tema delle pari opportunità, della valorizzazione della diversità, della conciliazione della vita privata/lavorativa, dell'applicazione dei principi della RSI lungo tutta la filiera produttiva, della tutela ambientale.

AGGIUNGERE AL COMMA 4 ALINEA 2:

"ivi comprese le attività svolte da società esercenti il ramo 18 e loro società di servizi."

Allegato 9 Commissione Nazionale Paritetica per l'Inquadramento

Rendere operativa la commissione per monitorare ed individuare eventuali nuove figure professionali da inserire.

Allegato 11 Accordo sull'ENBIFA.

Aumentare del 10% il finanziamento oggi a carico dell'ANIA.

Allegato 12 Accordo in tema di tutele sindacali

Sezione Terza Punto E Coordinamenti Sindacali nei Gruppi Assicurativi:

portare a 3 il numero dei rappresentanti per i quali è corrisposto il rimborso delle spese da parte aziendale, fino a concorrenza con i trattamenti e le prassi di maggior favore.

AGGIUNGERE NUOVO PROTOCOLLO AGGIUNTIVO

Le spese per la partecipazione alle attività degli organismi paritetici sono a totale carico dell'ANIA.

NUOVO ALLEGATO Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Avviso comune fra le Parti

Alla luce delle disposizioni del decreto legislativo 198/2006 "promozione delle pari opportunità", le imprese si impegnano ad adottare soluzioni per la conciliazione dei "tempi di cura" e dei "tempi di lavoro".

Adottare politiche in tal senso significa ricercare risposte convincenti per favorire il benessere della comunità e ridurre il conflitto sociale generato dall'impossibilità di separare il mondo familiare da quello lavorativo.

Lo strumento di conciliazione maggiormente richiesto, soprattutto dalle lavoratrici è l'istituto del part-time. Tale istituto, unitamente ad una maggiore elasticità d'orario, può essere considerato uno strumento che consente un miglior equilibrio vita/lavoro, da cui si ottiene un più elevato livello di benessere traducibile in un miglioramento della qualità del lavoro.

L'evoluzione dei profili professionali alla luce dei cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, anche in virtù dell'adozione di nuove tecnologie, rende superato il vecchio binomio ore lavoro/qualità risultato.

È importante che la modalità di lavoro part-time non incida negativamente nel sistema di valutazione e nei percorsi di carriera.

Pertanto si ritiene:

- che il sistema di valutazione delle prestazioni debba essere adeguato e calibrato ai tempi di lavoro effettivi, alle capacità e competenze professionali concretamente sviluppate ed al risultato conseguito, superando la cultura della presenza;
- che l'obiettivo da raggiungere debba essere chiaro e calibrato sulle ore di presenza in servizio al fine di garantire la massima efficienza e qualità di lavoro nel rispetto della riduzione oraria;

- che debba essere garantito il diritto alla formazione, all'avanzamento di carriera, alla possibilità di conferimento di incarichi di responsabilità anche al personale part-time considerando l'effettiva professionalità e le competenze.

PRODUTTORI

Art. 10 Informazione a livello aziendale

Inserire nuova Nota a Verbale n. 3:

“Le informazioni sullo stato e le prospettive delle Agenzie in gestione diretta nonché sulle modalità di collocamento dei prodotti e sulle eventuali evoluzioni del personale addetto all'organizzazione produttiva, alla produzione e agli incassi verificatesi, potranno essere fornite dalla Compagnia in una specifica occasione diversa dall'incontro annuale su richiesta degli organismi sindacali aziendali.”

Art. 33 Ferie

2° alinea

La retribuzione da corrispondersi nel periodo di ferie è costituita dalla retribuzione di cui alla lettera a) dell'art.153, nonché per ogni giornata di ferie o frazione, da un importo pari **alla somma dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare precedente diviso le ore di effettiva presenza nell'anno solare precedente.**

- nell'anno di assunzione, la retribuzione da corrispondersi per ogni giorno di ferie o frazione sarà determinata dall'importo pari alla somma dei compensi provvigionali pagati diviso le ore di effettiva presenza nell'anno.

Art. 44 Malattie - Infortuni

1° comma

La retribuzione da corrispondersi nei periodi di comparto retribuito è costituita dalla retribuzione di cui alla lettera a) dell'art.153, nonché –ove l'assenza duri più di due giorni- da **un importo pari alla somma dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare precedente diviso i giorni di effettiva presenza nell'anno solare precedente.**

- nell'anno di assunzione, la retribuzione da corrispondersi per ogni giorno di comparto retribuito sarà determinata dall'importo pari alla somma dei compensi provvigionali pagati diviso i giorni di effettiva presenza nell'anno.

Art. 146 Inquadramento

3° LIVELLO

AGGIUNGERE un secondo alinea:

- **lavoratori/lavoratrici con incarico di produzione, di organizzazione e di affiancamento e/o formazione “on the job” (c.d. trainer) di uno o più lavoratori/lavoratrici con incarico di produzione.**

1° LIVELLO

MODIFICARE il secondo alinea:

- **Detti lavoratori/lavoratrici, dopo 3 anni dall'assunzione passeranno al 2° livello.**

AGGIUNGERE

I periodi di lavoro a T.D. verranno computati ai fini della maturazione delle anzianità previste per gli automatismi.

Art. 147 Inquadramento

MODIFICARE 4ª riga aggiungendo dopo **“come incarico accessorio”**: **da retribuire con una indennità di € 750,00 annui.**

Art. 153 Trattamento economico

MODIFICARE punto b)

“I compensi provvigionali di cui al punto 3 dell'art.20 saranno considerati retribuzione per la quota del 100%”.

Art. NUOVO Buono Pasto

Al personale di cui alla presente Parte Seconda viene corrisposto un buono pasto giornaliero di € 4,50, per ogni giornata effettiva di lavoro.

Art. NUOVO Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione

Come Artt. 95 e 167.

Art. 161 Provvigione aggiuntiva

Adeguare importi provvigioni aggiuntive secondo le seguenti proporzioni: +25% primo livello, +20% secondo livello, +15% terzo livello, + 10% quarto livello.

CALL CENTER

Art. 10 Informazione a livello aziendale

AGGIUNGERE PUNTO 6):

“informerà sui passaggi del personale di cui alla Parte Terza-Disciplina Speciale alla Parte Prima-Disciplina Speciale secondo le previsioni della nota a verbale 5 dell' art 165.”

Art. 33 Ferie

MODIFICARE GLI ALINEA DELL'ULTIMO COMMA COME SEGUE:

- **La retribuzione da corrispondersi nel periodo di ferie è costituita dalla retribuzione di cui all'allegato 4/B, nonché, per ogni giornata di ferie o frazione, da un importo pari alla somma dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare precedente diviso le ore di effettiva presenza nell'anno solare precedente, da riparametrare in caso di diminuzione o aumento dell'orario di lavoro. Tale media provvigionale verrà corrisposta il mese successivo a quello della fruizione delle ferie.**
- **In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, qualora il lavoratore/trice non possa usufruire delle ferie, la relativa indennità sostitutiva sarà determinata con lo stesso criterio previsto per la determinazione della retribuzione spettante nei periodi di ferie di cui al precedente alinea.**
- **La retribuzione da corrispondersi nel periodo di ferie nell'anno di assunzione sarà determinata dalla retribuzione di cui all'allegato 4/B, nonché a fine anno, per ogni giornata di ferie o frazione, da un importo pari alla somma dei compensi provvigionali pagati diviso le ore di effettiva presenza, da riparametrare in caso di diminuzione o aumento dell'orario di lavoro. Tale media provvigionale verrà corrisposta il mese successivo a quello della fruizione delle ferie.**
- **A fronte di maternità obbligatoria e facoltativa, di congedi parentali e di lunghi periodi di malattia, le Parti concorderanno soluzioni di equità per compensare eventuali effetti negativi sulla determinazione delle medie provvigionali.**

Art. 44 Malattia-Infortuni

MODIFICARE ULTIMO COMMA COME SEGUE:

Per quanto riguarda il personale di cui alla Sezione Seconda della Parte Terza della Disciplina Speciale la determinazione della retribuzione dovuta per i periodi di comparto retribui-

ti è costituita dalla retribuzione di cui all'allegato 4/B, nonché, per ogni giornata di assenza o frazione, da un importo pari alla somma dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare precedente diviso le ore di effettiva presenza nell'anno solare precedente, da riparametrare in caso di diminuzione o aumento dell'orario di lavoro e rapportando ad anno l'eventuale minor periodo di servizio prestato.

Tale media provvigionale verrà corrisposta il mese successivo a quello della assenza per malattia.

Nell'anno di assunzione, l'importo relativo ai compensi provvigionali sarà determinato a fine anno, per ogni giornata di assenza o frazione, da un importo pari alla somma dei compensi provvigionali pagati diviso le ore di effettiva presenza, da riparametrare in caso di diminuzione o aumento dell'orario di lavoro e rapportando ad anno il minor tempo di servizio prestato.

A fronte di maternità obbligatoria e facoltativa, di congedi parentali e di lunghi periodi di malattia le Parti concorderanno soluzioni di equità per compensare effetti negativi sulla determinazione delle medie provvigionali.

Art. 52 Visite mediche

MODIFICARE GLI ULTIMI DUE COMMI COME SEGUE:

Per i lavoratori/trici dei call center addetti al front office, in aggiunta a quanto già previsto dal 1° comma, le Imprese si attiveranno, sempre nell'ambito di applicazione del Testo Unico citato, per l'introduzione di controlli sanitari audiometrici e ORL con cadenza annuale. Inoltre si attiveranno per l'introduzione di visite muscolo scheletriche con cadenza annuale su richiesta degli interessati.

Tutte le suddette visite saranno a carico dell'Impresa.

Le modalità per l'effettuazione delle visite medesime saranno oggetto di intesa con gli organismi sindacali aziendali.

Con la sola finalità della verifica dell'idoneità degli strumenti di lavoro alle OO.SS. verranno consegnati i dati sull'andamento degli infortuni, delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria già forniti dal medico competente nell'incontro annuale con gli RLS secondo quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008 n.81 art. 35.

Art. 66 Corsi Professionali

INSERIRE NUOVO COMMA:

La formazione iniziale degli addetti ai call center viene individuata in almeno 30 ore individuali e si prevede un aggiornamento periodico, almeno annuale, di durata non inferiore a 15 ore individuali secondo quanto previsto dal Regolamento ISVAP n. 34 del 19 marzo 2010 art. 7.

Art. 84 Contrattazione Aziendale

AGGIUNGERE ALL'ELENCO DEL PRIMO COMMA IL PUNTO:

v) definizione del trattamento provvigionale per i lavoratori dei call center addetti alla vendita di cui alla Parte Terza Sezione Seconda - Disciplina Speciale;

MODIFICARE ULTIMO COMMA COME SEGUE

Per quanto riguarda il personale di cui alla Sezione Prima e Seconda della Parte Terza della Disciplina Speciale le erogazioni aziendali da concordare ai sensi del precedente punto o) saranno agganciate alle rispettive tabelle del personale di cui alla Disciplina Speciale Parte Prima.

Art. 165 Soggetti destinatari

MODIFICARE ULTIMO COMMA SEZIONE PRIMA COME SEGUE:

Agli addetti di cui alla Sezione Prima potranno essere affidate mansioni composte dalle diverse attività descritte in tutti

gli alinea che compongono la sezione stessa. L'attività telefonica non potrà superare comunque il 70% del tempo di lavoro, con riferimento di norma alla durata giornaliera dello stesso.coordinatore di team; il relativo trattamento è previsto dall'art. 174.

Eventuali situazioni difformi da quanto previsto dalla Disciplina Speciale Parte Terza saranno concordate esclusivamente tra le parti firmatarie del presente CCNL.

MODIFICARE ULTIMO COMMA SEZIONE SECONDA COME SEGUE:

... coordinatore di team; il relativo trattamento è previsto dall'art. 174.

Eventuali situazioni difformi da quanto previsto dalla Disciplina Speciale Parte Terza saranno concordate esclusivamente tra le parti firmatarie del presente CCNL.

MODIFICARE TERZO COMMA DELLA NOTA A VERBALE 3 COME SEGUE:

Le Imprese si attiveranno affinché, entro tre anni dall'entrata in vigore del presente C.C.N.L., almeno il 90 % del totale degli addetti di ogni singola Impresa inquadrati nella Parte Terza – Disciplina Speciale sia a tempo indeterminato.

MODIFICARE NOTA A VERBALE 5 COME SEGUE:

Nel caso di necessità di assunzione di personale a tempo indeterminato Disciplina Speciale Parte Prima, presso la società in cui opera il call center o presso società del Gruppo, le Imprese ricorreranno nella misura del 35% al personale di cui alla Parte Terza – Disciplina Speciale, anche in considerazione alle recenti previsioni ISVAP.

Almeno un terzo della percentuale sopra citata interesserà il personale di cui alla Disciplina Speciale Parte Terza con maggiore anzianità di servizio, favorendo laddove necessario iniziative di formazione e addestramento professionale.

Nei passaggi di inquadramento dalla Disciplina Speciale Parte Terza alla Disciplina Speciale Parte Prima, nella stessa azienda o presso società del Gruppo, l'anzianità di servizio maturata sarà mantenuta integralmente anche ai fini tabellari.

Art. 169 Orario di lavoro

MODIFICARE PRIMO COMMA COME SEGUE:

La durata settimanale del lavoro è pari a 37 ore e per il personale turnista è pari a 35 ore; la sua distribuzione terrà conto dell'esigenza di garantire con prestazioni ordinarie il funzionamento dei servizi nel maggior numero di ore nell'arco della giornata e di giorni nell'arco della settimana.

MODIFICARE SECONDO COMMA COME SEGUE:

In tale contesto, a livello aziendale saranno individuate soluzioni che prevedano la distribuzione dell'orario di lavoro, dal lunedì al sabato, su 5 giorni anche con riposo infrasettimanale.

AGGIUNGERE UN NUOVO TERZO COMMA

Con riferimento ai lavoratori part-time, l'Impresa, su richiesta del lavoratore ed entro un anno dalla stessa, provvederà ad incrementare la prestazione lavorativa a 30 ore settimanali.

MODIFICARE TERZO ALINEA:

- ... a livello aziendale, in tal caso sarà prevista una specifica Indennità di turno da concordarsi a livello aziendale. In ogni caso vengono garantite fasce orarie fisse per mamme, per chi ha un doppio lavoro e per studenti.

MODIFICARE SECONDO ALINEA DEL TERZO COMMA COME SEGUE:

- fra le ore 20 e le ore 21 dal lunedì al venerdì saranno retribuite con una maggiorazione del 20%;

AGGIUNGERE UN NUOVO ALINEA AL TERZO COMMA COME SEGUE:

- fra le ore 8 e le ore 14 del sabato saranno retribuite con una maggiorazione del 25%.

Art. 170 Buono Pasto

MODIFICARE PRIMO COMMA COME SEGUE:

Al personale di cui alla presente Parte Terza viene corrisposto un "buono pasto" giornaliero di € 4,50, per ogni giornata effettiva di lavoro.

ELIMINARE DAL PRIMO COMMA LE PAROLE: **con prestazioni, anche su turno, con intervallo.**

Art.174 Trattamento Economico

MODIFICARE PRIMO E SECONDO COMMA COME SEGUE:

Al personale spetta il trattamento economico **complessivo delle tabelle del terzo livello retributivo di cui alla Disciplina Speciale Parte Prima** se trattasi di personale di cui alla Sezione Prima, e all'allegato 4/B se trattasi di personale di cui alla Sezione Seconda.

Al coordinatore di team di addetti spetta il trattamento economico **complessivo delle tabelle del quinto livello retributivo di cui alla Disciplina Speciale Parte Prima.**

MODIFICARE TERZO COMMA COME SEGUE:

Al personale regolato dalla Sezione Seconda spettano, altresì, compensi provvigionali **concordati in sede aziendale e i relativi criteri distributivi.**

A tale riguardo saranno previsti anche su richiesta delle OO.SS. **momenti di verifica a cadenza semestrale degli andamenti provvigionali. I compensi provvigionali** dovranno tener conto delle diverse modalità di vendita (inbound e outbound, **internet e altre modalità acquisitive**) **escludendo** effetti negativi sul trattamento economico dei lavoratori, **anche di prima assunzione. In riferimento specifico alla modalità di lavoro in outbound per i lavoratori interessati si concorderà a livello aziendale, oltre ai sopra citati compensi provvigionali, la necessaria compensazione economica sulla retribuzione fissa.** L'impresa, inoltre, potrà stabilire di corrispondere ulteriori elementi economici sotto forma di sovrapprovvigioni.

Art. 175 Trattamento Economico

MODIFICARE I PRIMI TRE COMMI COME SEGUE:

Il trattamento economico dei lavoratori **inquadri nella Disciplina Speciale Parte Terza** è corrisposto in 14 mensilità, di cui una per ciascuno dei mesi solari e le altre rispettivamente al giorno 15 dei mesi di giugno e di dicembre (gratifica natalizia).

Le due mensilità aggiuntive sono uguali alle mensilità solari. Per il personale di cui alla sezione seconda, alle due mensilità aggiuntive da pagare rispettivamente il 15 dicembre (gratifica natalizia) e il 15 giugno, sarà aggiunto un dodicesimo dei compensi provvigionali e delle medie provvigionali ferie, malattie e permessi retribuiti come da art.177, **corrisposti nel periodo 1° ottobre- 30 settembre precedente.**

Cassare le note a verbale 2 e 3.

Art. 177 Media Provvigionale

MODIFICARE ULTIMO COMMA COME SEGUE:

Ai lavoratori che usufruiscono dei permessi previsti dall'allegato 12 del CCNL, verrà riconosciuta anche una media provvigionale da concordare in sede aziendale.

ALLEGATO 18 Accordo quadro sulle flessibilità di accesso al lavoro

CAP. 1 ART.4 AGGIUNGERE IL SEGUENTE INTERLINEA:

Nel caso di Imprese facenti parte di Gruppi, l'informazione di cui all'interlinea precedente comprenderà anche il numero complessivo dei contratti conclusi a livello di Gruppo.

CAP. 1 ART. 5 AGGIUNGERE AL QUINTO COMMA QUANTO SEGUE:

Per i lavoratori di cui alla Disciplina speciale Parte Terza si riconferma la percentuale del 90% di lavoratori a tempo indeterminato di cui all'art. 165 n.3.

CASSARE DAL COMMA OTTAVO FINO ALLA NOTA A VERBALE ESCLUSA

CAP . 2 ART. 1 AGGIUNGERE AL TERZO COMMA QUANTO SEGUE:

Per i lavoratori di cui alla Disciplina speciale Parte Terza si riconferma la percentuale del 90% di lavoratori a tempo indeterminato di cui all'art. 165 n.3.

AUMENTI ECONOMICI

PERSONALE AMMINISTRATIVO (ALLEGATO 2)

Si richiedono:

aumenti come da tabelle allegate comprensive anche della riparametrazione da 100-137 a 101-140 dello scatto di anzianità del 4° livello amministrativi e proporzionalmente per gli altri livelli;

adeguamento annuale delle tabelle;

inserimento di una nuova classe di anzianità per tutte le tabelle;

permanenza nella prima classe di anzianità di tre anni per post 99.

Gli stessi parametri saranno applicati su tutte le indennità.

Gli aumenti di cui sopra non potranno assorbire, neppure parzialmente, eventuali assegni ad personam.

PERSONALE ADDETTO ALLA PRODUZIONE (ALLEGATO 3)

aumenti come da tabelle allegate comprensive anche della riparametrazione da 100-137 a 100-139 dello scatto di anzianità del 4° livello amministrativi e proporzionalmente per gli altri livelli;

adeguamento annuale delle tabelle;

inserimento di una nuova classe di anzianità per tutte le tabelle;

Le altre voci di cui all'Allegato 3 vengono aumentate della stessa percentuale.

Gli aumenti di cui sopra non potranno assorbire, neppure parzialmente, eventuali assegni ad personam.

PERSONALE DI CUI ALLA TERZA PARTE DISCIPLINA SPECIALE (CALL CENTER)

Si richiede l'abrogazione dell'allegato 4/A e la sua sostituzione con le tabelle del 3° livello retributivo di cui alla parte prima con inserimento in linea.

Si richiede un aumento dell'allegato 4/B come da tabelle allegate.

Gli aumenti di cui sopra non potranno assorbire, neppure parzialmente, eventuali assegni ad personam.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

FIBA/CISL - FISAC/CGIL - F.N.A. – SNFIA – UILCA

TABELLE ECONOMICHE

PERSONALE AMMINISTRATIVO GIÀ IN FORZA AL 18/12/1999

Tabella stipendiale omnicomprensiva al 31.12.2009

Importo annuo

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2	32.047,39	27.074,91	25.371,58	23.937,23	21.940,56	20.044,09	19.012,34
cl 2 3-4	33.064,94	27.883,41	26.101,23	24.587,00	22.547,92	20.548,91	19.497,45
cl 3 5-6	34.082,49	28.691,93	26.830,84	25.238,75	23.155,31	21.053,77	19.982,57
cl 4 7-8	35.100,04	29.500,45	27.560,46	25.889,49	23.762,65	21.558,58	20.467,66
cl 5 9-10	36.117,58	30.308,96	28.290,12	26.540,24	24.370,03	22.063,41	20.952,80
cl 6 11-12	37.135,12	31.117,49	29.019,75	27.191,02	24.977,42	22.568,22	21.437,88
cl 7 13-14-15	38.270,99	32.123,20	29.918,99	28.007,40	25.714,93	23.171,65	21.926,94
cl 8 16-17-18	39.406,84	33.128,90	30.818,20	28.823,81	26.452,47	23.775,08	22.415,98
cl 9 19-20-21		34.134,63	31.717,44	29.640,20	27.189,97	24.378,53	22.905,04
cl 10 22-23-24		35.140,33	32.616,65	30.456,59	27.927,49	24.981,96	23.394,10
cl 11 25-26-27		36.146,05	33.515,88	31.273,04	28.665,02	25.585,39	23.883,15
cl 12 28-29-30		37.151,76	34.415,09	32.089,42	29.402,54	26.188,80	24.372,20
cl 13 oltre		38.157,46	35.314,34	32.905,82	30.140,05	26.792,24	24.861,27

Importo mensile (14esimi)

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2	2.289,10	1.933,92	1.812,26	1.709,80	1.567,18	1.431,72	1.358,02
cl 2 3-4	2.361,78	1.991,67	1.864,37	1.756,21	1.610,57	1.467,78	1.392,68
cl 3 5-6	2.434,46	2.049,42	1.916,49	1.802,77	1.653,95	1.503,84	1.427,33
cl 4 7-8	2.507,15	2.107,18	1.968,60	1.849,25	1.697,33	1.539,90	1.461,98
cl 5 9-10	2.579,83	2.164,93	2.020,72	1.895,73	1.740,72	1.575,96	1.496,63
cl 6 11-12	2.652,51	2.222,68	2.072,84	1.942,22	1.784,10	1.612,02	1.531,28
cl 7 13-14-15	2.733,64	2.294,51	2.137,07	2.000,53	1.836,78	1.665,12	1.566,21
cl 8 16-17-18	2.814,77	2.366,35	2.201,30	2.058,84	1.889,46	1.698,22	1.601,14
cl 9 19-20-21		2.438,19	2.265,53	2.117,16	1.942,14	1.741,32	1.636,07
cl 10 22-23-24		2.510,02	2.329,76	2.175,47	1.994,82	1.784,43	1.671,01
cl 11 25-26-27		2.581,86	2.393,99	2.233,79	2.047,50	1.827,53	1.705,94
cl 12 28-29-30		2.653,70	2.458,22	2.292,10	2.100,18	1.870,63	1.740,87
cl 13 oltre		2.725,53	2.522,45	2.350,42	2.152,86	1.913,73	1.775,81

Tabella stipendiale omnicomprensiva RICHIESTA al 01.01.2010

Importo annuo

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2	33.329,42	28.158,02	26.386,55	24.894,82	22.818,27	20.845,94	19.772,91
cl 2 3-4	34.728,14	29.285,98	27.414,15	25.823,75	23.682,11	21.582,54	20.478,19
cl 3 5-6	35.796,88	30.135,17	28.180,46	26.508,29	24.320,05	22.112,80	20.987,72
cl 4 7-8	36.865,61	30.984,36	28.946,78	27.191,76	24.957,94	22.643,00	21.497,21
cl 5 9-10	37.934,34	31.833,54	29.713,15	27.875,24	25.595,87	23.173,22	22.066,75
cl 6 11-12	39.003,06	32.682,74	30.479,48	28.558,76	26.233,81	23.703,43	22.516,23
cl 7 13-14-15	40.196,06	33.739,03	31.423,95	29.416,20	27.008,42	24.337,21	23.029,89
cl 8 16-17-18	41.389,05	34.795,32	32.368,39	30.273,68	27.783,06	24.970,99	23.543,53
cl 9 19-20-21		35.851,64	33.312,86	31.131,14	28.557,66	25.604,80	24.057,19
cl 10 22-23-24		36.907,93	34.257,30	31.988,59	29.332,27	26.238,58	24.570,85
cl 11 25-26-27		37.964,24	35.201,77	32.846,11	30.106,90	26.872,37	25.084,50
cl 12 28-29-30		39.020,54	36.146,21	33.703,55	30.881,52	27.506,13	25.598,15
cl 13 oltre		40.076,82	37.090,69	34.561,02	31.656,13	28.139,92	26.111,82

Importo mensile (14esimi)

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2	2.380,67	2.011,29	1.884,75	1.778,20	1.629,88	1.489,00	1.412,35
cl 2 3-4	2.480,58	2.091,86	1.958,15	1.844,55	1.691,58	1.541,61	1.462,73
cl 3 5-6	2.556,92	2.152,51	2.012,89	1.893,45	1.737,15	1.579,49	1.499,12
cl 4 7-8	2.633,26	2.213,17	2.067,63	1.942,27	1.782,71	1.617,36	1.535,51
cl 5 9-10	2.709,60	2.273,82	2.122,37	1.991,09	1.828,28	1.655,23	1.571,91
cl 6 11-12	2.785,93	2.334,48	2.177,11	2.039,91	1.873,84	1.693,10	1.608,30
cl 7 13-14-15	2.871,15	2.409,93	2.244,57	2.101,16	1.929,17	1.738,37	1.644,99
cl 8 16-17-18	2.956,39	2.485,38	2.312,03	2.162,41	1.984,50	1.783,64	1.681,68
cl 9 19-20-21		2.560,83	2.379,49	2.223,65	2.039,83	1.828,91	1.718,37
cl 10 22-23-24		2.636,28	2.446,95	2.284,90	2.095,16	1.874,18	1.755,06
cl 11 25-26-27		2.711,73	2.514,41	2.346,15	2.150,49	1.919,45	1.791,75
cl 12 28-29-30		2.787,18	2.581,87	2.407,40	2.205,82	1.964,72	1.828,44
cl 13 oltre		2.862,63	2.649,34	2.468,64	2.261,15	2.009,99	1.865,13

Tabella stipendiale omnicomprensiva RICHIESTA al 01.01.2011

Importo annuo

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2	34.062,66	28.777,49	26.967,05	25.442,50	23.320,27	21.304,55	20.207,92
cl 2 3-4	35.492,16	29.930,27	28.017,26	26.391,88	24.203,11	22.057,36	20.928,71
cl 3 5-6	36.584,41	30.798,14	28.800,43	27.091,47	24.855,09	22.599,28	21.449,45
cl 4 7-8	37.676,66	31.666,01	29.583,61	27.789,98	25.507,01	23.141,15	21.970,15
cl 5 9-10	38.768,89	32.533,87	30.366,83	28.488,50	26.158,98	23.683,04	22.490,90
cl 6 11-12	39.861,13	33.401,76	31.150,02	29.187,05	26.810,96	24.224,90	23.011,59
cl 7 13-14-15	41.080,38	34.481,29	32.115,28	30.063,36	27.602,61	24.872,63	23.536,55
cl 8 16-17-18	42.299,61	35.560,82	33.080,50	30.939,70	28.394,29	25.520,36	24.061,49
cl 9 19-20-21		36.640,38	34.045,75	31.816,02	29.185,92	26.168,10	24.586,45
cl 10 22-23-24		37.719,90	35.010,97	32.692,34	29.977,58	26.815,83	25.111,41
cl 11 25-26-27		38.799,45	35.976,21	33.568,72	30.769,26	27.463,56	25.636,36
cl 12 28-29-30		39.878,99	36.941,42	34.445,03	31.560,91	28.111,26	26.161,31
cl 13 oltre		40.958,51	37.906,69	35.321,36	32.352,56	28.759,00	26.686,28

Importo mensile (14esimi)

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2	2.433,05	2.055,54	1.926,22	1.817,32	1.665,73	1.521,75	1.443,42
cl 2 3-4	2.535,15	2.137,88	2.001,23	1.885,13	1.728,79	1.575,53	1.494,91
cl 3 5-6	2.613,17	2.199,87	2.057,17	1.935,11	1.775,36	1.614,23	1.532,10
cl 4 7-8	2.691,19	2.261,86	2.113,12	1.985,00	1.821,93	1.652,94	1.569,30
cl 5 9-10	2.769,21	2.323,85	2.169,06	2.034,89	1.868,50	1.691,65	1.606,49
cl 6 11-12	2.847,22	2.385,84	2.225,00	2.084,79	1.915,07	1.730,35	1.643,68
cl 7 13-14-15	2.934,31	2.462,95	2.293,95	2.147,38	1.971,61	1.776,62	1.681,18
cl 8 16-17-18	3.021,40	2.540,06	2.362,89	2.209,98	2.028,16	1.822,88	1.718,68
cl 9 19-20-21		2.617,17	2.431,84	2.272,57	2.084,71	1.869,15	1.756,17
cl 10 22-23-24		2.694,28	2.500,78	2.335,17	2.141,26	1.915,42	1.793,67
cl 11 25-26-27		2.771,39	2.569,73	2.397,77	2.197,80	1.961,68	1.831,17
cl 12 28-29-30		2.848,50	2.638,67	2.460,36	2.254,35	2.007,95	1.868,66
cl 13 oltre		2.925,61	2.707,62	2.522,95	2.310,90	2.054,21	1.906,16

Tabella stipendiale omnicomprensiva RICHIESTA al 01.01.2012

Importo annuo							
CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2	34.709,85	29.324,27	27.479,42	25.925,91	23.763,36	21.709,33	20.591,87
cl 2 3-4	36.166,51	30.498,94	28.549,59	26.893,32	24.662,97	22.476,45	21.326,36
cl 3 5-6	37.279,51	31.383,31	29.347,64	27.606,21	25.327,34	23.028,67	21.856,99
cl 4 7-8	38.392,51	32.267,67	30.145,70	28.317,99	25.991,65	23.580,83	22.387,58
cl 5 9-10	39.505,50	33.152,02	30.943,80	29.029,78	26.656,00	24.133,01	22.918,23
cl 6 11-12	40.618,49	34.036,39	31.741,88	29.741,61	27.320,36	24.685,18	23.448,81
cl 7 13-14-15	41.860,91	35.136,44	32.725,47	30.634,56	28.127,06	25.345,21	23.983,74
cl 8 16-17-18	43.103,30	36.236,47	33.709,02	31.527,56	28.933,78	26.005,24	24.518,66
cl 9 19-20-21		37.336,54	34.692,62	32.420,53	29.740,46	26.665,30	25.053,59
cl 10 22-23-24		38.436,58	35.676,17	33.313,49	30.547,16	27.325,33	25.588,53
cl 11 25-26-27		39.536,64	36.659,75	34.206,53	31.353,87	27.985,37	26.123,45
cl 12 28-29-30		40.636,69	37.643,31	35.099,49	32.160,57	28.645,38	26.658,37
cl 13 oltre		41.736,73	38.626,91	35.992,47	32.967,26	29.305,42	27.193,32

Importo mensile (14esimi)							
CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2	2.479,28	2.094,59	1.962,82	1.851,85	1.697,38	1.550,67	1.470,85
cl 2 3-4	2.583,32	2.178,50	2.039,26	1.920,95	1.761,64	1.605,46	1.523,31
cl 3 5-6	2.662,82	2.241,66	2.096,26	1.971,87	1.809,10	1.644,90	1.561,21
cl 4 7-8	2.742,32	2.304,83	2.153,26	2.022,71	1.856,55	1.684,34	1.599,11
cl 5 9-10	2.821,82	2.368,00	2.210,27	2.073,56	1.904,00	1.723,79	1.637,02
cl 6 11-12	2.901,32	2.431,17	2.267,28	2.124,40	1.951,45	1.763,23	1.674,91
cl 7 13-14-15	2.990,06	2.509,75	2.337,53	2.188,18	2.009,08	1.810,37	1.713,12
cl 8 16-17-18	3.078,81	2.588,32	2.407,79	2.251,97	2.066,70	1.857,52	1.751,33
cl 9 19-20-21		2.666,90	2.478,04	2.315,75	2.124,32	1.904,66	1.789,54
cl 10 22-23-24		2.745,47	2.548,30	2.379,54	2.181,94	1.951,81	1.827,75
cl 11 25-26-27		2.824,05	2.618,55	2.443,32	2.239,56	1.998,95	1.865,96
cl 12 28-29-30		2.902,62	2.688,81	2.507,11	2.297,18	2.046,10	1.904,17
cl 13 oltre		2.981,19	2.759,07	2.570,89	2.354,80	2.093,24	1.942,38

Indennità di carica al 31.12.2009

Importo annuo			
CLASSE	3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1 1-2	7.413,86	5.460,03	3.348,44
cl 2 3-4	8.208,18	6.225,19	4.068,60
cl 3 5-6	9.002,50	6.990,29	4.788,78
cl 4 7-8-9	9.795,24	7.754,63	5.508,93
cl 5 10-11-12	10.589,56	8.519,78	6.229,11
cl 6 oltre	11.383,88	9.284,90	6.951,65

Importo mensile (14esimi)			
CLASSE	3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1 1-2	529,56	390,00	239,17
cl 2 3-4	586,30	444,66	290,61
cl 3 5-6	643,04	499,31	342,06
cl 4 7-8-9	699,66	553,90	393,50
cl 5 10-11-12	756,40	608,56	444,94
cl 6 oltre	813,13	663,21	496,55

Indennità di carica RICHIESTA al 01.01.2010

Importo annuo			
CLASSE	3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1 1-2	7.710,44	5.678,45	3.482,39
cl 2 3-4	8.621,06	6.538,32	4.273,26
cl 3 5-6	9.455,34	7.341,91	5.029,66
cl 4 7-8-9	10.287,95	8.144,70	5.786,04
cl 5 10-11-12	11.122,23	8.948,33	6.542,44
cl 6 oltre	11.956,50	9.751,94	7.301,33

Importo mensile (14esimi)			
CLASSE	3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1 1-2	550,75	405,60	248,74
cl 2 3-4	615,79	467,02	305,23
cl 3 5-6	675,38	524,42	359,26
cl 4 7-8-9	734,85	581,76	413,29
cl 5 10-11-12	794,44	639,17	467,32
cl 6 oltre	854,04	696,57	521,52

Indennità di carica RICHIESTA al 01.01.2011

Importo annuo			
CLASSE	3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1 1-2	7.880,07	5.803,38	3.559,00
cl 2 3-4	8.810,72	6.682,17	4.367,27
cl 3 5-6	9.663,35	7.503,43	5.140,31
cl 4 7-8-9	10.514,29	8.323,88	5.913,33
cl 5 10-11-12	11.366,92	9.145,20	6.686,38
cl 6 oltre	12.219,55	9.966,48	7.461,96

Importo mensile (14esimi)			
CLASSE	3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1 1-2	562,86	414,53	254,21
cl 2 3-4	629,34	477,30	311,95
cl 3 5-6	690,24	535,96	367,17
cl 4 7-8-9	751,02	594,56	422,38
cl 5 10-11-12	811,92	653,23	477,60
cl 6 oltre	872,82	711,89	533,00

Indennità di carica RICHIESTA al 01.01.2012

Importo annuo			
CLASSE	3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1 1-2	8.029,80	5.913,64	3.626,62
cl 2 3-4	8.978,13	6.809,13	4.450,24
cl 3 5-6	9.846,96	7.646,00	5.237,98
cl 4 7-8-9	10.714,06	8.482,03	6.025,68
cl 5 10-11-12	11.582,89	9.318,96	6.813,42
cl 6 oltre	12.451,72	10.155,85	7.603,73

Importo mensile (14esimi)			
CLASSE	3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1 1-2	573,56	422,40	259,04
cl 2 3-4	641,29	486,37	317,87
cl 3 5-6	703,35	546,14	374,14
cl 4 7-8-9	765,29	605,86	430,41
cl 5 10-11-12	827,35	665,64	486,67
cl 6 oltre	889,41	725,42	543,12

TABELLE ECONOMICHE

PERSONALE AMMINISTRATIVO ASSUNTO DAL 18/12/1999

Tabella stipendiale omnicomprensiva RICHIESTA al 31.12.2009

Importo annuo							
CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2-3-4	32.047,39	27.074,91	25.371,58	23.937,23	21.940,56	20.044,09	19.012,34
cl 2 5-6-7	33.098,53	27.916,94	26.160,64	24.681,68	22.622,91	20.667,46	19.603,63
cl 3 8-9-10	34.149,72	28.758,98	26.949,68	25.426,11	23.305,26	21.290,83	20.194,93
cl 4 11-12-13	35.200,87	29.600,00	27.738,75	26.170,59	23.987,60	21.914,22	20.786,22
cl 5 14-15-16	36.252,01	30.443,03	28.527,79	26.915,03	24.669,96	22.537,58	21.377,49
cl 6 17-18-19	37.303,17	31.285,06	29.316,85	27.659,47	25.352,31	23.160,96	21.968,77
cl 7 20-21-22	38.354,33	32.127,08	30.105,90	28.403,92	26.034,66	23.784,33	22.560,05
cl 8 23-24-25	39.405,49	32.969,13	30.894,97	29.148,37	26.717,02	24.407,69	23.151,35
cl 9 26-27-28		33.811,14	31.684,02	29.892,81	27.399,37	25.031,06	23.742,64
cl 10 29-30-31		34.653,18	32.473,09	30.637,25	28.081,71	25.654,44	24.333,91
cl 11 32-33-34		35.495,20	33.262,15	31.381,69	28.764,06	26.277,81	24.925,17
cl 12 oltre		36.337,24	34.051,19	32.126,17	29.446,42	26.901,15	25.516,47

Importo mensile (14esimi)							
CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2-3-4	2.289,10	1.933,92	1.812,26	1.709,80	1.567,18	1.431,72	1.358,02
cl 2 5-6-7	2.364,18	1.994,07	1.868,62	1.762,98	1.615,92	1.476,25	1.400,26
cl 3 8-9-10	2.439,27	2.054,21	1.924,98	1.816,15	1.664,66	1.520,77	1.442,50
cl 4 11-12-13	2.514,35	2.114,29	1.981,34	1.869,33	1.713,40	1.565,30	1.484,73
cl 5 14-15-16	2.589,43	2.174,50	2.037,70	1.922,50	1.762,14	1.609,83	1.526,96
cl 6 17-18-19	2.664,51	2.234,65	2.094,06	1.975,68	1.810,88	1.654,35	1.569,20
cl 7 20-21-22	2.739,60	2.294,79	2.150,42	2.028,85	1.859,62	1.698,88	1.611,43
cl 8 23-24-25	2.814,68	2.354,94	2.206,78	2.082,03	1.908,36	1.743,41	1.653,67
cl 9 26-27-28		2.415,08	2.263,14	2.135,20	1.957,10	1.787,93	1.695,90
cl 10 29-30-31		2.475,23	2.319,51	2.188,38	2.005,84	1.832,46	1.738,14
cl 11 32-33-34		2.535,37	2.375,87	2.241,55	2.054,58	1.876,99	1.780,37
cl 12 oltre		2.595,52	2.432,23	2.297,73	2.103,32	1.921,51	1.822,61

Tabella stipendiale omnicomprensiva RICHIESTA al 1.01.2010

Importo annuo							
CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2-3	33.329,42	28.158,02	26.386,55	24.894,82	22.818,27	20.845,94	19.772,91
cl 2 4-5-6	34.763,42	29.321,19	27.476,55	25.923,20	23.760,87	21.707,06	20.589,71
cl 3 7-8-9	35.867,49	30.205,59	28.305,28	26.705,07	24.477,54	22.361,78	21.210,76
cl 4 10-11-12	36.971,51	31.088,91	29.134,04	27.487,00	25.194,20	23.016,53	21.831,79
cl 5 13-14-15	38.075,53	31.974,35	29.962,77	28.268,89	25.910,89	23.671,25	22.452,80
cl 6 16-17-18	39.179,56	32.858,73	30.791,52	29.050,77	26.627,56	24.325,98	23.073,82
cl 7 19-20-21	40.283,60	33.743,11	31.620,26	29.832,67	27.344,23	24.980,71	23.694,85
cl 8 22-23-24	41.387,63	34.627,51	32.449,02	30.614,57	28.060,92	25.635,42	24.315,89
cl 9 25-26-27		35.511,88	33.277,76	31.396,45	28.777,59	26.290,15	24.936,92
cl 10 28-29-30		36.396,27	34.106,52	32.178,34	29.494,25	26.944,89	25.557,93
cl 11 31-32-33		37.280,65	34.935,27	32.960,22	30.210,93	27.599,61	26.178,93
cl 12 oltre		38.165,04	35.764,00	33.742,15	30.927,61	28.254,31	26.799,98

Importo mensile (14esimi)							
CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2-3	2.380,67	2.011,29	1.884,75	1.778,20	1.629,88	1.489,00	1.412,35
cl 2 4-5-6	2.483,10	2.094,37	1.962,61	1.851,66	1.697,20	1.550,50	1.470,69
cl 3 7-8-9	2.561,96	2.157,54	2.021,81	1.907,51	1.748,40	1.597,27	1.515,05
cl 4 10-11-12	2.640,82	2.220,64	2.081,00	1.963,36	1.799,59	1.644,04	1.559,41
cl 5 13-14-15	2.719,68	2.283,88	2.140,20	2.019,21	1.850,78	1.690,80	1.603,77
cl 6 16-17-18	2.798,54	2.347,05	2.199,39	2.075,06	1.901,97	1.737,57	1.648,13
cl 7 19-20-21	2.877,40	2.410,22	2.258,59	2.130,90	1.953,16	1.784,34	1.692,49
cl 8 22-23-24	2.956,26	2.473,39	2.317,79	2.186,75	2.004,35	1.831,10	1.736,85
cl 9 25-26-27		2.536,56	2.376,98	2.242,60	2.055,54	1.877,87	1.781,21
cl 10 28-29-30		2.599,73	2.436,18	2.298,45	2.106,73	1.924,63	1.825,57
cl 11 31-32-33		2.662,90	2.495,38	2.354,30	2.157,92	1.971,40	1.869,92
cl 12 oltre		2.726,07	2.554,57	2.410,15	2.209,11	2.018,16	1.914,28

Tabella stipendiale omnicomprensiva RICHIESTA al 1.01.2011

Importo annuo							
CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2-3	34.062,66	28.777,49	26.967,05	25.442,50	23.320,27	21.304,55	20.207,92
cl 2 4-5-6	35.528,22	29.966,26	28.081,03	26.493,51	24.283,61	22.184,61	21.042,69
cl 3 7-8-9	36.656,57	30.870,11	28.928,00	27.292,58	25.016,05	22.853,74	21.677,39
cl 4 10-11-12	37.784,89	31.772,87	29.774,99	28.091,71	25.748,48	23.522,89	22.312,09
cl 5 13-14-15	38.913,19	32.677,78	30.621,95	28.890,80	26.480,93	24.192,01	22.946,76
cl 6 16-17-18	40.041,51	33.581,63	31.468,93	29.689,89	27.213,37	24.861,15	23.581,45
cl 7 19-20-21	41.169,84	34.485,46	32.315,91	30.488,99	27.945,81	25.530,28	24.216,13
cl 8 22-23-24	42.298,16	35.389,32	33.162,90	31.288,09	28.678,26	26.199,40	24.850,84
cl 9 25-26-27		36.293,14	34.009,87	32.087,17	29.410,70	26.868,53	25.485,53
cl 10 28-29-30		37.196,99	34.856,87	32.886,26	30.143,13	27.537,68	26.120,21
cl 11 31-32-33		38.100,82	35.703,85	33.685,35	30.875,57	28.206,81	26.754,87
cl 12 oltre		39.004,68	36.550,81	34.484,48	31.608,02	28.875,90	27.389,58

Importo mensile (14esimi)							
CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2-3	2.433,05	2.055,54	1.926,22	1.817,32	1.665,73	1.521,75	1.443,42
cl 2 4-5-6	2.537,73	2.140,45	2.005,79	1.829,39	1.734,54	1.584,62	1.503,05
cl 3 7-8-9	2.618,33	2.205,01	2.066,29	1.949,47	1.786,86	1.632,41	1.548,39
cl 4 10-11-12	2.698,92	2.269,49	2.126,78	2.006,55	1.839,18	1.680,21	1.593,72
cl 5 13-14-15	2.779,51	2.334,13	2.187,28	2.063,63	1.891,49	1.728,00	1.639,05
cl 6 16-17-18	2.860,11	2.398,69	2.247,78	2.120,71	1.943,81	1.775,80	1.684,39
cl 7 19-20-21	2.940,70	2.463,25	2.308,28	2.177,78	1.996,13	1.823,59	1.729,72
cl 8 22-23-24	3.021,30	2.527,81	2.368,78	2.234,86	2.048,45	1.871,39	1.775,06
cl 9 25-26-27		2.592,37	2.429,28	2.291,94	2.100,76	1.919,18	1.820,40
cl 10 28-29-30		2.656,93	2.489,78	2.349,02	2.153,08	1.966,98	1.865,73
cl 11 31-32-33		2.721,49	2.550,28	2.406,10	2.205,40	2.014,77	1.911,06
cl 12 oltre		2.786,05	2.610,77	2.463,18	2.257,72	2.062,56	1.956,40

Tabella stipendiale omnicomprensiva RICHIESTA al 1.01.2012

Importo annuo							
CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2-3	34.709,85	29.324,27	27.479,42	25.925,91	23.763,36	21.709,33	20.591,87
cl 2 4-5-6	36.203,26	30.535,62	28.614,57	26.996,88	24.745,00	22.606,12	21.442,50
cl 3 7-8-9	37.353,05	31.456,64	29.477,63	27.811,14	25.491,35	23.287,96	22.089,27
cl 4 10-11-12	38.502,80	32.376,55	30.340,71	28.625,46	26.237,70	23.969,83	22.736,02
cl 5 13-14-15	39.652,54	33.298,66	31.203,77	29.439,73	26.984,06	24.651,66	23.382,75
cl 6 16-17-18	40.802,30	34.219,68	32.066,84	30.254,00	27.730,42	25.333,52	24.029,50
cl 7 19-20-21	41.952,06	35.140,68	32.929,91	31.068,28	28.476,78	26.015,36	24.676,24
cl 8 22-23-24	43.101,82	36.061,72	33.793,00	31.882,56	29.233,14	26.697,19	25.323,00
cl 9 25-26-27		36.982,71	34.656,06	32.696,83	29.969,50	27.379,04	25.969,76
cl 10 28-29-30		37.903,74	35.519,15	33.511,10	30.715,84	28.060,89	26.616,49
cl 11 31-32-33		38.824,74	36.382,22	34.325,37	31.462,20	28.742,73	27.263,21
cl 12 oltre		39.745,76	37.245,28	35.139,69	32.208,57	29.424,55	27.909,98

Importo mensile (14esimi)							
CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2-3	2.479,28	2.094,59	1.962,82	1.851,85	1.697,38	1.550,67	1.470,85
cl 2 4-5-6	2.585,95	2.181,12	2.043,90	1.928,35	1.767,50	1.614,72	1.531,61
cl 3 7-8-9	2.668,07	2.246,90	2.105,54	1.986,51	1.820,81	1.663,43	1.577,80
cl 4 10-11-12	2.750,20	2.312,61	2.167,19	2.044,68	1.874,12	1.712,13	1.624,00
cl 5 13-14-15	2.832,32	2.378,48	2.228,84	2.102,84	1.927,43	1.760,83	1.670,20
cl 6 16-17-18	2.914,45	2.444,26	2.290,49	2.161,00	1.980,74	1.809,54	1.716,39
cl 7 19-20-21	2.996,58	2.510,05	2.352,14	2.219,16	2.034,06	1.858,24	1.762,59
cl 8 22-23-24	3.078,70	2.575,84	2.413,79	2.277,33	2.087,37	1.906,94	1.808,79
cl 9 25-26-27		2.641,62	2.475,43	2.335,49	2.140,68	1.955,65	1.854,98
cl 10 28-29-30		2.707,41	2.537,08	2.393,65	2.193,99	2.004,35	1.901,18
cl 11 31-32-33		2.773,20	2.598,73	2.451,81	2.247,30	2.053,05	1.947,37
cl 12 oltre		2.838,98	2.660,38	2.509,98	2.300,61	2.101,75	1.993,57

Indennità di carica al 31.12.2009

Importo annuo

CLASSE	3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1 1-2-3-4	7.413,86	5.460,03	3.348,44
cl 2 5-6-7	8.287,61	6.301,68	4.140,61
cl 3 8-9-10	9.161,36	7.143,32	4.932,81
cl 4 11-12-13	10.035,11	7.984,98	5.724,97
cl 5 oltre	10.908,87	8.826,62	6.517,17

Importo mensile (14esimi)

CLASSE	3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1 1-2-3-4	529,56	390,00	239,17
cl 2 5-6-7	591,97	450,12	295,76
cl 3 8-9-10	654,38	510,24	352,34
cl 4 11-12-13	716,79	570,36	408,93
cl 5 oltre	779,21	630,47	465,51

Indennità di carica al 1.1.2010

Importo annuo

CLASSE	3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1 1-2-3	7.710,44	5.678,45	3.482,39
cl 2 4-5-6	8.704,49	6.618,66	4.348,89
cl 3 7-8-9	9.622,19	7.502,64	5.180,94
cl 4 10-11-12	10.539,89	8.386,63	6.012,94
cl 5 oltre	11.457,60	9.270,61	6.844,99

Importo mensile (14esimi)

CLASSE	3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1 1-2-3	550,75	405,60	248,74
cl 2 4-5-6	621,75	472,76	310,63
cl 3 7-8-9	687,30	535,90	370,07
cl 4 10-11-12	752,85	599,05	429,50
cl 5 oltre	818,40	662,19	488,93

Indennità di carica al 1.1.2011

Importo annuo

CLASSE	3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1 1-2-3	7.880,07	5.803,38	3.559,00
cl 2 4-5-6	8.895,98	6.764,27	4.444,56
cl 3 7-8-9	9.833,87	7.667,70	5.294,92
cl 4 10-11-12	10.771,76	8.571,14	6.145,23
cl 5 oltre	11.709,67	9.474,56	6.995,58

Importo mensile (14esimi)

CLASSE	3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1 1-2-3	562,86	414,53	254,21
cl 2 4-5-6	635,43	483,16	317,47
cl 3 7-8-9	702,42	547,69	378,21
cl 4 10-11-12	769,41	612,22	438,94
cl 5 oltre	836,40	676,75	499,68

Indennità di carica al 1.1.2012

Importo annuo

CLASSE	3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1 1-2-3	8.029,80	5.913,64	3.626,62
cl 2 4-5-6	9.065,01	6.892,79	4.529,01
cl 3 7-8-9	10.020,72	7.813,38	5.395,52
cl 4 10-11-12	10.976,43	8.733,99	6.261,99
cl 5 oltre	11.932,15	9.654,58	7.128,50

Importo mensile (14esimi)

CLASSE	3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1 1-2-3	573,56	422,40	259,04
cl 2 4-5-6	647,50	492,34	323,50
cl 3 7-8-9	715,77	558,10	385,39
cl 4 10-11-12	784,03	623,86	447,28
cl 5 oltre	852,30	689,61	509,18

Indennità annua di cui al profilo j) del 4° livello

		Annuo	Mese (1/14)
		al 31.12.2009	631,39
Valore dell'Indennità	dal 1.1.2010	663,15	47,37
	dal 1.1.2011	677,74	48,41
	dal 1.1.2012	690,62	49,33

Indennità annua di funzione di cui all'art. 93 CCNL 18/12/99

		Annuo	Mese (1/14)
		al 31.12.2009	816,99
Valore dell'Indennità	dal 1.1.2010	858,09	61,29
	dal 1.1.2011	876,96	62,64
	dal 1.1.2012	893,63	63,83

Assegni sostitutivi di cui al comma 3) dell'art. 136 CCNL 6/12/94

Assegno sostitutivo dell'indennità di cui all'allegato 2/E CCNL 3/3/91

		Annuo	Mese (1/14)
		al 31.12.2009	756,03
Valore dell'Indennità	dal 01.01.2010	794,06	56,72
	dal 01.01.2011	811,53	57,97
	dal 01.01.2012	826,95	59,07

Assegno sostitutivo dell'indennità di cui all'allegato 2/F CCNL 3/3/91

		Annuo	Mese (1/14)
		al 31.12.2009	1.023,62
Valore dell'Indennità	dal 01.01.2010	1.075,11	76,79
	dal 01.01.2011	1.098,76	78,48
	dal 01.01.2012	1.119,64	79,97

Assegno sostitutivo dell'indennità di cui all'allegato 2/G CCNL 3/3/91

		Annuo	Mese (1/14)
		al 31.12.2009	1.102,21
Valore dell'Indennità	dal 01.01.2010	1.157,65	82,69
	dal 01.01.2011	1.183,12	84,51
	dal 01.01.2012	1.205,60	86,11

Assegno sostitutivo dell'indennità di cui all'allegato 2/H CCNL 3/3/91

		Annuo	Mese (1/14)
		al 31.12.2009	1.260,04
Valore dell'Indennità	dal 01.01.2010	1.323,42	94,53
	dal 01.01.2011	1.352,54	96,61
	dal 01.01.2012	1.378,23	98,45

PERSONALE DI CUI ALLA PARTE SECONDA (PRODUTTORI)

Tabella stipendiale al 31.12.2009

Importo annuo				
CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1	18.738,77	15.428,09	9.138,14	7.643,50
cl 2	19.186,43	15.771,55	9.514,71	7.808,82
cl 3	19.633,27	16.113,95	9.710,50	7.974,01
cl 4	20.079,73	16.457,29	9.907,45	8.139,33
cl 5	20.527,38	16.800,75	10.103,79	8.304,51
cl 6	20.974,22	17.143,15	10.299,55	
cl 7	21.421,87	17.486,49	10.496,55	
cl 8	21.869,50	17.829,96	10.693,09	
cl 9	22.315,17	18.172,35		
cl 10	22.762,83	18.516,39		
cl 11	23.210,46			
cl 12	23.657,30			
cl 13	24.104,95			

Importo mensile				
CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1	1.338,48	1.102,01	665,58	545,96
cl 2	1.370,46	1.126,54	679,62	557,77
cl 3	1.402,38	1.151,00	693,61	569,57
cl 4	1.434,27	1.175,52	707,68	581,38
cl 5	1.466,24	1.200,05	721,70	593,18
cl 6	1.498,16	1.224,51	735,68	
cl 7	1.530,13	1.249,04	749,75	
cl 8	1.562,11	1.273,57	763,79	
cl 9	1.593,94	1.298,03		
cl 10	1.625,92	1.322,60		
cl 11	1.657,89			
cl 12	1.689,81			
cl 13	1.721,78			

Tabella stipendiale al 1.1.2010

Importo annuo				
CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1	19.681,35	16.204,14	9.786,85	8.027,98
cl 2	20.151,53	16.564,88	9.993,31	8.201,61
cl 3	20.620,85	16.924,50	10.198,95	8.375,11
cl 4	21.089,76	17.285,11	10.405,81	8.548,75
cl 5	21.559,93	17.645,85	10.612,02	8.722,24
cl 6	22.029,25	18.005,47	10.817,63	
cl 7	22.499,41	18.366,08	11.024,54	
cl 8	22.969,56	18.726,83	11.230,96	
cl 9	23.437,65	19.086,44		
cl 10	23.907,83	19.447,79		
cl 11	24.377,97			
cl 12	24.847,29			
cl 13	25.317,46			

Importo mensile				
CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1	1.405,81	1.157,44	699,06	573,43
cl 2	1.439,39	1.183,21	713,81	585,83
cl 3	1.472,92	1.208,89	728,50	598,22
cl 4	1.506,41	1.234,65	743,27	610,62
cl 5	1.540,00	1.260,42	758,00	623,02
cl 6	1.573,52	1.286,10	772,69	
cl 7	1.607,10	1.311,86	787,47	
cl 8	1.640,68	1.337,63	802,21	
cl 9	1.674,12	1.363,32		
cl 10	1.707,70	1.389,13		
cl 11	1.741,28			
cl 12	1.774,81			
cl 13	1.808,39			

Tabella stipendiale al 1.1.2011

Importo annuo				
CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1	20.114,34	16.560,63	10.002,16	8.204,59
cl 2	20.594,86	16.929,30	10.213,16	8.382,05
cl 3	21.074,50	17.296,84	10.423,33	8.559,36
cl 4	21.533,74	17.665,38	10.634,73	8.736,82
cl 5	22.034,25	18.034,06	10.845,49	8.914,13
cl 6	22.513,89	18.401,59	11.055,62	
cl 7	22.994,40	18.770,13	11.267,08	
cl 8	23.474,89	19.138,82	11.478,05	
cl 9	23.953,28	19.506,34		
cl 10	24.433,80	19.875,64		
cl 11	24.914,29			
cl 12	25.393,93			
cl 13	25.874,44			

Importo mensile				
CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1	1.436,74	1.182,90	714,44	586,04
cl 2	1.471,06	1.209,24	729,51	598,72
cl 3	1.505,32	1.235,49	744,52	611,38
cl 4	1.539,55	1.261,81	759,62	624,06
cl 5	1.573,87	1.288,15	774,68	636,72
cl 6	1.608,14	1.314,40	789,69	
cl 7	1.642,46	1.340,72	804,79	
cl 8	1.676,78	1.367,06	819,86	
cl 9	1.710,95	1.393,31		
cl 10	1.745,27	1.419,69		
cl 11	1.779,59			
cl 12	1.813,85			
cl 13	1.848,17			

Tabella stipendiale al 1.1.2012

Importo annuo				
CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1	20.496,51	16.875,28	10.192,20	8.360,48
cl 2	20.986,17	17.250,96	10.407,21	8.541,31
cl 3	21.474,92	17.625,48	10.621,37	8.721,99
cl 4	21.963,26	18.001,03	10.836,79	8.902,82
cl 5	22.452,90	18.376,70	11.051,55	9.083,49
cl 6	22.941,65	18.751,22	11.265,67	
cl 7	23.431,30	19.126,77	11.481,15	
cl 8	23.920,91	19.502,46	11.696,13	
cl 9	24.408,39	19.876,96		
cl 10	24.898,04	20.253,27		
cl 11	25.387,66			
cl 12	25.876,41			
cl 13	26.366,05			

Importo mensile				
CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1	1.464,04	1.205,38	728,01	597,18
cl 2	1.499,01	1.232,21	743,37	610,09
cl 3	1.533,92	1.258,96	758,67	623,00
cl 4	1.568,80	1.285,79	774,06	635,92
cl 5	1.603,78	1.312,62	789,40	648,82
cl 6	1.638,69	1.339,37	804,69	
cl 7	1.673,66	1.366,20	820,08	
cl 8	1.708,64	1.393,03	835,44	
cl 9	1.743,46	1.419,78		
cl 10	1.778,43	1.446,66		
cl 11	1.813,40			
cl 12	1.848,32			
cl 13	1.883,29			

Tabella III Elemento al 31.12.2009

Importo annuo			
CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2
cl 1	421,23	294,83	449,57
cl 2	440,96	309,04	472,84
cl 3	464,62	325,59	495,10
cl 4	484,34	339,01	518,75
cl 5	504,05	353,20	541,78
cl 6	527,72	369,78	564,25
cl 7	547,43	383,18	587,70
cl 8	567,14	397,36	610,97
cl 9	590,82	413,95	
cl 10	610,55	427,37	
cl 11	630,25		
cl 12	653,92		
cl 13	673,63		

Importo mensile			
CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2
cl 1	30,09	21,06	32,11
cl 2	31,50	22,07	33,77
cl 3	33,19	23,26	35,36
cl 4	34,60	24,22	37,05
cl 5	36,00	25,23	38,70
cl 6	37,69	26,41	40,30
cl 7	39,10	27,37	41,98
cl 8	40,51	28,38	43,64
cl 9	42,20	29,57	
cl 10	43,61	30,53	
cl 11	45,02		
cl 12	46,71		
cl 13	48,12		

Tabella III Elemento al 1.1.2010

Importo annuo			
CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2
cl 1	442,42	309,66	472,18
cl 2	463,14	324,59	496,62
cl 3	487,99	341,97	520,00
cl 4	508,70	356,06	544,84
cl 5	529,40	370,97	569,03
cl 6	554,26	388,38	592,63
cl 7	574,97	402,45	617,26
cl 8	595,67	417,35	641,70
cl 9	620,54	434,77	
cl 10	641,26	448,87	
cl 11	661,95		
cl 12	686,81		
cl 13	707,51		

Importo mensile			
CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2
cl 1	31,60	22,12	33,73
cl 2	33,08	23,18	35,47
cl 3	34,86	24,43	37,14
cl 4	36,34	25,43	38,92
cl 5	37,81	26,50	40,65
cl 6	39,59	27,74	42,33
cl 7	41,07	28,75	44,09
cl 8	42,55	29,81	45,84
cl 9	44,32	31,06	
cl 10	45,80	32,06	
cl 11	47,28		
cl 12	49,06		
cl 13	50,54		

Tabella III Elemento al 1.1.2011

Importo annuo			
CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2
cl 1	452,15	316,47	482,57
cl 2	473,33	331,73	507,55
cl 3	498,73	349,49	531,44
cl 4	519,89	363,90	556,83
cl 5	541,05	379,13	581,55
cl 6	566,46	396,92	605,67
cl 7	587,62	411,31	630,84
cl 8	608,77	426,53	655,82
cl 9	634,19	444,34	
cl 10	655,37	458,74	
cl 11	676,52		
cl 12	701,92		
cl 13	723,08		

Importo mensile			
CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2
cl 1	32,30	22,61	34,47
cl 2	33,81	23,69	36,25
cl 3	35,62	24,96	37,96
cl 4	37,14	25,99	39,77
cl 5	38,65	27,08	41,54
cl 6	40,46	28,35	43,26
cl 7	41,97	29,38	45,06
cl 8	43,48	30,47	46,84
cl 9	45,30	31,74	
cl 10	46,81	32,77	
cl 11	48,32		
cl 12	50,14		
cl 13	51,65		

Tabella III Elemento al 1.1.2012

Importo annuo			
CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2
cl 1	460,74	322,49	491,74
cl 2	482,32	338,03	517,19
cl 3	508,20	356,13	541,54
cl 4	529,77	370,81	567,41
cl 5	551,33	386,33	592,60
cl 6	577,22	404,47	617,18
cl 7	598,78	419,12	642,83
cl 8	620,34	434,63	668,28
cl 9	646,24	452,78	
cl 10	667,82	467,46	
cl 11	689,37		
cl 12	715,26		
cl 13	736,82		

Importo mensile			
CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2
cl 1	32,91	23,03	35,12
cl 2	34,45	24,14	36,94
cl 3	36,30	25,44	38,68
cl 4	37,84	26,49	40,53
cl 5	39,38	27,60	42,33
cl 6	41,23	28,89	44,08
cl 7	42,77	29,94	45,92
cl 8	44,31	31,05	47,73
cl 9	46,16	32,34	
cl 10	47,70	33,39	
cl 11	49,24		
cl 12	51,09		
cl 13	52,63		

Assegno ad personam contrattuale di cui all'art. allegato 7 CCNL 29/10/1987		
	Anno	Mese (1/14)
Valore al 31.12.2009	4.439,28	317,09
Valore dal 1.1.2010	4.662,58	333,04
Valore dal 1.1.2011	4.765,16	340,37
Valore dal 1.1.2012	4.855,70	346,84

PERSONALE DI CUI ALLA PARTE TERZA (CALL CENTER) SEZIONE SECONDA

Tabella stipendiale omnicomprensiva al 31.12.2009

Importo annuo	
cl 1 1-2-3-4	12.853,68
cl 2 5-6-7	13.175,04
cl 3 8-9-10	13.496,37
cl 4 11-12-13	13.817,72
cl 5 14-15-16	14.139,06
cl 6 17-18-19	14.460,38
cl 7 oltre	14.781,72

Importo mensile	
cl 1 1-2-3-4	918,12
cl 2 5-6-7	941,07
cl 3 8-9-10	964,03
cl 4 11-12-13	986,98
cl 5 14-15-16	1.009,93
cl 6 17-18-19	1.032,88
cl 7 oltre	1.055,84

Tabella stipendiale omnicomprensiva al 1.1.2010

Importo annuo	
cl 1 1-2-3	15.937,68
cl 2 4-5-6	16.336,14
cl 3 7-8-9	16.734,57
cl 4 10-11-12	17.133,02
cl 5 13-14-15	17.531,46
cl 6 16-17-18	17.929,88
cl 7 oltre	18.328,32

Importo mensile	
cl 1 1-2-3	1.138,41
cl 2 4-5-6	1.166,87
cl 3 7-8-9	1.195,33
cl 4 10-11-12	1.223,79
cl 5 13-14-15	1.252,25
cl 6 16-17-18	1.280,71
cl 7 oltre	1.309,17

Tabella stipendiale omnicomprensiva al 1.1.2011

Importo annuo	
cl 1 1-2-3	17.287,68
cl 2 4-5-6	17.719,90
cl 3 7-8-9	18.152,07
cl 4 10-11-12	18.584,27
cl 5 13-14-15	19.016,46
cl 6 16-17-18	19.448,63
cl 7 oltre	19.880,82

Importo mensile	
cl 1 1-2-3	1.234,83
cl 2 4-5-6	1.265,71
cl 3 7-8-9	1.296,58
cl 4 10-11-12	1.327,45
cl 5 13-14-15	1.358,32
cl 6 16-17-18	1.389,19
cl 7 oltre	1.420,06

Tabella stipendiale omnicomprensiva al 1.1.2012

Importo annuo	
cl 1 1-2-3	18.453,68
cl 2 4-5-6	18.915,05
cl 3 7-8-9	19.376,37
cl 4 10-11-12	19.837,73
cl 5 13-14-15	20.299,07
cl 6 16-17-18	20.760,38
cl 7 oltre	21.221,71

Importo mensile	
cl 1 1-2-3	1.318,12
cl 2 4-5-6	1.351,07
cl 3 7-8-9	1.384,03
cl 4 10-11-12	1.416,98
cl 5 13-14-15	1.449,93
cl 6 16-17-18	1.482,88
cl 7 oltre	1.515,84