



ANNO 19
NUMERO 4
DICEMBRE 2007

NAIF

NUOVA AGENZIA di INFORMAZIONE F.I.S.A.C.
Periodico edito dalla FISAC-CGIL dell'Umbria
Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni Credito



CCNL ABI

SIGLATA IPOTESI ACCORDO RINNOVO

UN BUON ACCORDO

Nella notte tra il 7 e l'8 dicembre è stata raggiunta con l'ABI l'ipotesi di rinnovo del Contratto Credito. Abbiamo trovato un accordo equilibrato e vantaggioso in primo luogo per la difesa e l'incremento del potere di acquisto della categoria, in un periodo nel quale il reddito del lavoro dipendente è sempre più inadeguato, ma abbiamo anche voluto e saputo affrontare altre sfide.

Per noi, per la Fisac Cgil, che della solidarietà e della tutela e miglioramento delle condizioni di lavoro ha fatto le sue più importanti battaglie, di grande rilievo sono i risultati ottenuti nella lotta alla precarietà e alla discriminazione dei giovani, la difesa tenace dell'Area Contrattuale, il rafforzamento della informativa e della contrattazione a tutti i livelli dai posti di lavoro, all'Azienda, al Gruppo.

Per la prima volta si stabiliscono norme che consentono criteri di trasparenza nell'inquadramento dei quadri di più alto livello e si consente un più adeguato intervento sindacale nella complessa e spesso "oscura" materia dei sistemi incentivanti. Abbiamo firmato un buon contratto, lo sottoporremo al giudizio delle assemblee convinti di aver fatto un lavoro difficile e aver raggiunto un risultato importante, soprattutto mentre processi di ristrutturazione sempre più complessi, onerosi e disagiati colpiscono le condizioni di vita dei nostri lavoratori e lavoratrici.

Questo contratto migliora le norme che tutelano il lavoro, difende e rafforza il reddito della categoria aiuta i giovani a sostenere i propri diritti con più forza.

Noi ne siamo certi.

La Segreteria Nazionale FISAC



COMUNICATO STAMPA DELLE SEGRETERIE NAZIONALI

Alle ore 5.00 della mattina del 8/12/2007 è stata stipulata l'ipotesi di rinnovo del CCNL del credito.

I punti salienti sono:

- o Conferma dell'area contrattuale
- o Rafforzamento delle relazioni sindacali a livello decentrato e contestuale incremento della possibilità di contrattazione a livello di gruppo
- o Miglioramento della condizione economica e normativa degli apprendisti
- o Nuovi poteri di controllo del sindacato sul salario incentivante aziendale
- o Interventi significativi sulle politiche sociali e di pari opportunità
- o Incrementi economici di Euro 280 medi mensili a regime alla data del 31.12.2010
- o Arretrato per il biennio 2006/2007 pari a circa Euro 1.600,00 medi

Le Segreterie Nazionali delle nove sigle che unitariamente hanno concorso al raggiungimento di questo risultato esprimono un giudizio positivo per un accordo che consolida la parte normativa e porta alla categoria un incremento economico di notevole entità.

Il giudizio spetta ora alle lavoratrici e ai lavoratori che nelle assemblee esprimeranno la loro valutazione sull'accordo.

*La Fisac Cgil dell'Umbria e la Redazione di Naif
augurano Buone Feste*

SIAMO SICURI CHE IL
NATALE VERRA'?

TURANDOSI IL NASO,
MA VERRA'.



NOVITA' POLIZZE BANCARI 2008

Per l'anno 2008 la FISAC UMBRIA mette a disposizione delle iscritte, degli iscritti e dei loro familiari, oltre alle tradizionali polizze **R.C. AMMANCHI DI CASSA** e **PATRIMONIALE** anche una innovativa **POLIZZA PROGRAMMA PIU'** che copre i rischi **CAPOFAMIGLIA - FABBRICATO - INCENDIO - FURTO e RAPINA** nonché una **POLIZZA INFORTUNI** ed una **CONVENZIONE AUTO**.

Per maggiori dettagli contatta il Rappresentante Sindacale Aziendale FISAC oppure scrivici ai seguenti indirizzi:

fisac.regionale@umbria.cgil.it

fisac.prov.terni@umbria.cgil.it

A proposito di "Pressioni commerciali"

Nonostante i reiterati proclami, l'emanazione di codici etici e di specifici accordi con i sindacati, in non poche aziende bancarie la disdicevole prassi delle "pressioni" su lavoratrici e lavoratori risulta difficile da debellare. Insomma, si perde il pelo ma non il vizio!

A testimonianza di quanto sopra, riportiamo una **lettera aperta** dei Coordinamenti Territoriali Umbria delle OO.SS. **FABI-FALCRI-FIBA/CISL-FISAC/CGIL-SILCEA di Unicredit Banca al Responsabile Direzione Regionale Centro**, in cui, appunto, si stigmatizzano, ancora una volta, comportamenti che stridono in tutta evidenza con i principi e le regole di condotta cui si richiama la "Responsabilità Sociale d'Impresa".

"..... questa nostra lettera segue quella sempre da noi indirizzataLe, come sicuramente ricorderà, lo scorso 28 marzo sul tema delle **"Pressioni commerciali"**.

Purtroppo dobbiamo ritornare sullo stesso argomento in quanto, nonostante la nostra esplicita richiesta di un Suo intervento sull'argomento finalizzato a far cessare atteggiamenti di forte pressione psicologica da parte di talune figure di sintesi nei confronti di molte lavoratrici e di molti lavoratori, le suddette "Pressioni commerciali" sono nuovamente riprese, per quanto a noi risulta, con l'impiego di strumenti (in particolare telefonate ed e-mail) vietati dalla Direzione Generale, così come affermato, ricorderà, dallo stesso Capo del Personale, (.....), alle Segreterie Nazionali dei nostri Organi di Coordinamento, sempre lo scorso marzo. Spesso vengono utilizzati (come dimostrano inequivocabilmente molte delle mail inviate ai lavoratori) **toni e parole non rispettosi della dignità personale, arrivando, in alcuni casi, persino a far temere un cambiamento di ruolo professionale** qualora non venga raggiunto l'obiettivo commerciale assegnato.

Vengono sollecitate **vendite che poco o nulla hanno a che fare con la "Responsabilità Sociale d'Impresa"** e che mettono in grande difficoltà gli stessi lavoratori nei confronti di una clientela sempre più allarmata anche da informazioni mediatiche che denunciano proprio questi tipi di vendite. Non sappiamo se tutto ciò dipenda dalla difficoltà di qualcuno a comprendere l'intervento che a suo tempo Le richiedemmo (e di cui certamente Lei si fece prontamente interprete) o dal fatto che quel Suo intervento possa essere stato interpretato, da qualcuno, come poco convinto.

Per fugare ogni dubbio **siamo a richiederLe, nuovamente, di intervenire con tutta urgenza per far sospendere immediatamente i comportamenti che Le abbiamo significati.**

Le formuliamo questa nostra richiesta certi della Sua sensibilità sul tema e del grande rispetto che Lei ha verso le importanti dichiarazioni aziendali raccolte in codici etici ("Carta d'Integrità" del 2005) e in accordi specifici ("Pressioni commerciali" del 2004).

Al contempo La informiamo che nel caso dovessero perdurare tali comportamenti, **denunceremo il fatto alle nostre Segreterie nazionali per un immediato intervento ai massimi vertici dell'Azienda.**

Confidando in un Suo immediato e fattivo interessamento, con l'occasione Le porgiamo i nostri distinti saluti.

13 novembre 2007"

ULTIMISSIME

In seguito a reiterate sollecitazioni delle OO.SS. locali, anche nelle Casse del Centro Italia è stato recepito l'Accordo sulla Attivazione del Fondo Esuberanti volontario ed incentivato, riverente dall'Accordo in INTESA - SAN PAOLO (Art. 18 CCNI).

Il predetto Accordo troverà applicazione nel corso del 2008 con ultima uscita prevista nel 2010.

Recependo quanto già sancito in INTESA - SAN PAOLO, si procederà all'assunzione a tempo indeterminato di lavoratrici e lavoratori con in corso rapporti di lavoro intermittenti nelle aziende del Gruppo. Inoltre, sono previste nuove assunzioni.

Torneremo in argomento non appena in possesso di informazioni complete e dettagliate.

CASSA DI RISPARMIO DI ORVIETO

PROFICUO CONFRONTO CON L'AZIENDA

In data 8 novembre 2007 due fatti importanti sono avvenuti alla Cassa di Risparmio di Orvieto.

Il primo riguarda un accordo sottoscritto tra OO.SS. e Azienda che, traendo origine da una previsione del Contratto Integrativo Aziendale stipulato nel 2003, ha sancito il passaggio dalla 2ª alla 3ª area professionale di 45 colleghi (circa il 20% della forza lavoro) con decorrenza 1ª dicembre 2007. Con questo accordo sono state definitivamente riconosciute una serie di istanze sindacali rispetto alle mansioni di livello superiore svolte dalle lavoratrici e dai lavoratori interessati. Altro aspetto qualificante dell'intesa è stata la individuazione di regole precise per la definizione di un importo a compensazione del periodo pregresso, con decorrenza retroattiva fino al novembre 2003.

Altra iniziativa di grande rilievo è stato l'incontro svoltosi tra le OO.SS. Aziendali ed i presidenti della Fondazione e della Cassa, per richiedere chiarimenti ed informazioni inerenti gli assetti futuri dell'azienda a seguito dell'acquisizione da parte di Intesa-Sanpaolo della CR Firenze, proprietaria della maggioranza del pacchetto azionario della CR Orvieto. In questo incontro le OO.SS. aziendali hanno ottenuto dalla Fondazione piena disponibilità a difendere l'integrità della Cassa di Risparmio di Orvieto che, sulla base di voci recentemente circolate, potrebbe essere posta in discussione a seguito dell'ingresso nel gruppo Intesa Sanpaolo.

Altro importante impegno assunto da Fondazione e Banca, è stato quello di sostenere la richiesta delle OO.SS., nel caso di cessione di alcuni sportelli, di inserire nella trattativa una clausola di salvaguardia che permetta al personale coinvolto, su base volontaria ed entro un periodo di tempo prestabilito, l'opzione di rientro in Cassa di Risparmio di Orvieto.

Infine, motivo di particolare soddisfazione per tutta la FISAC Aziendale, è stata la decisione della Cassa di assumere con contratto a tempo indeterminato una collega, che per vari anni, in modo intermittente e con contratti atipici, ha lavorato all'interno dell'azienda e che improvvisamente aveva visto interrompersi questo rapporto di lavoro. Il conseguente ricorso al giudice competente, da parte dell'interessata, ha indotto la Banca a riconsiderare questo suo atteggiamento e ad assumerla nei termini sopra ricordati, riconoscendole altresì il risarcimento delle spese che la stessa aveva sostenuto.

IL FUTURO VA RIDISTRIBUITO:
I GIOVANI NE HANNO TROPPO
E NOI TROPPO POCO.



RISCOSSIONE TRIBUTI: AVVIATO IL TAVOLO ISTITUZIONALE IN UMBRIA

Lunedì 26 novembre ha avuto luogo, a Perugia, presso la Regione dell'Umbria, convocato dall'Assessore Rionmi, il primo incontro del Tavolo Istituzionale Territoriale per le prospettive del servizio di riscossione dei tributi in Umbria. L'iniziativa, a lungo sollecitata dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali di Equitalia Perugia Spa (ex-Sorit), e sostenuta da CGIL, CISL e UIL dell'Umbria, ha visto la presenza, oltre che dell'Assessore Rionmi, in rappresentanza della Regione dell'Umbria, anche di Equitalia Spa, società di diretta emanazione del Ministero delle Entrate, rappresentata ai massimi livelli dall'Amministratore Delegato Dott. Befera.

Obiettivi primari del costituendo Tavolo sono l'analisi e la verifica della qualità e dell'efficienza del servizio pubblico della riscossione dei tributi nella nostra regione, nel contesto di divenire del sistema di federalismo fiscale; nonché della lotta all'evasione fiscale e contributiva, nel rispetto dei diritti della cittadinanza (a partire dalla necessità di una capillare presenza nel territorio degli sportelli delle società provinciali Equitalia Perugia ed Equitalia Terni).

I diversi e qualificati interventi hanno anche prospettato l'ipotesi, nell'ottica di assicurare una sempre maggiore efficienza, della unificazione degli ambiti provinciali in un'unica struttura regionale cosa che comporterebbe vantaggi sia in termini economici, che di maggiore raccordo con l'Ente Regione. Le Organizzazioni Sindacali, per parte loro, oltre a ribadire unitariamente l'inaccettabile stato delle relazioni sindacali in Equitalia Perugia, hanno sottolineato la necessità, stante l'interesse pubblico, di procedere tempestivamente al risanamento ed al rilancio del servizio di riscossione in Umbria ed hanno sottolineato e denunciato i frequenti disservizi, le penalizzazioni ed i disagi subiti dagli Enti locali, dai cittadini e dalle imprese evidenziando le responsabilità di parte aziendale.

A conclusione dei lavori si è quindi convenuto di dar vita a due tavoli di confronto: uno di carattere più propriamente politico-istituzionale avante la finalità di affrontare i temi sopra richiamati ed uno di carattere aziendale e contrattuale con l'obiettivo di ripristinare corrette relazioni sindacali in Equitalia Perugia Spa.

APPALTO ASSICURATIVO

APPROVATO DEFINITIVAMENTE IL NUOVO CCNL

Il giorno 26 novembre il Comitato Centrale dello SNA ha approvato in via definitiva il nuovo **Contratto Collettivo Nazionale delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti delle agenzie di assicurazione in gestione libera**.

La decisione dello SNA, che segue quella già assunta da tempo dall'UNAPASS, rende finalmente operative tutte le innovazioni economiche e normative convenute tra le parti con le intese del 14 aprile e del 5 luglio di quest'anno.

In particolare trovano completa applicazione:

- le tabelle economiche, decorrenti dall'1/1/2007, con il conseguente pagamento degli arretrati;
- gli importi di riparametrazione da aggiungere alle retribuzioni tabellari, decorrenti dall'1/3/2007 e dall'1/10/2007;
- i buoni pasto del valore di euro 3, decorrenti dall'1/1/2007;
- i nuovi parametri del premio aziendale di produttività;
- la nuova indennità di funzione (euro 600 annue) per i dipendenti con la qualifica di Quadro.

Risultano inoltre inserite modifiche e nuove norme ai seguenti capitoli:

- relazioni sindacali, con riferimento al coinvolgimento delle R.S.A. e dei Gruppi Agenti Az.;
- funzionamento degli strumenti di gestione contrattuale (Erte Bilaterale, Cassa assistenza...);
- formazione professionale aziendale con iscrizione al "Fondo intercategoriale For.Te";
- assunzione del personale;
- apprendistato professionalizzante;
- part time;
- modalità di corresponsione della retribuzione;
- scatti di anzianità; anzianità di servizio;
- maturazione, godimento e programmazione ferie;
- permessi retribuiti;
- congedi personali e per la formazione continua; aspettativa;
- malattia e infortuni extra-professionali;
- gravidanza, puerperio e congedi parentali;
- congedi per malattia e per eventi particolari;
- pari opportunità e molestie sessuali;
- preavviso: -pagamento e anticipazione T.F.R.;
- trapasso di agenzia;
- fondo pensione complementare e relativa contribuzione.

Come FISAC UMBRIA siamo a disposizione di tutte le lavoratrici ed i lavoratori per fornire la più ampia informazione, consulenza e documentazione in merito a quanto sopra indicato.

Siamo contattabili ai seguenti recapiti:

Provincia di Perugia: Marco Braconi 075-5069800 cell.329-3814605
fisac.regionale@umbria.cgil.it

Provincia di Terni: Luana Leononi 0744-496220 cell.340-3325920
fisac.prov.terni@umbria.cgil.it



NUOVA AGENZIA DI INFORMAZIONE FISAC

Periodico edito dalla
FISAC CGIL UMBRIA
fisac.regionale@umbria.cgil.it

Direttore responsabile:
Pier Paolo GIUDICI

Coordinatore di Redazione
Fernando BRANCACCIO

Redazioni:

Perugia - Via del Bellocchio, 28
Tel. 075.5069800

Terni - Via S. Procolo, 8
Tel. 0744.496220

Aut. n. 12/2002 R.P.
Tribunale di Perugia 11/04/2002

Stampa Tipolitografia Grafica 84
(stampato su carta riciclata 100%)

MOBBING, SE LO CONOSCI...

Il mobbing, nell'accezione più comune in Italia, è un insieme di comportamenti violenti, come abusi psicologici, vessazioni, umiliazioni...perpetrati da superiori e/o colleghi nei confronti di un singolo lavoratore e lesivi della sua dignità personale e professionale.

Si trova, suo malgrado, in questo frangente, il lavoratore che subisce sottrazioni ingiustificate di incarichi, dequalificazioni delle mansioni, progressive preclusioni dei mezzi e relazioni interpersonali, rimproveri o richiami davanti ai colleghi o in privato, senza motivo o con una forma non rispettosa della persona.

E' del 29 agosto scorso la sentenza della Cassazione da cui si evince che nel nostro ordinamento giuridico il mobbing non costituisce un' autonoma figura di reato. Mentre in Paesi come la Francia questo fenomeno ha rilevanza penale, da noi può essere perseguito sotto forma di altre fattispecie connesse alla condotta mobbizzante, quali maltrattamenti, violenza privata, abuso d'ufficio, molestie, anche sessuali.

Nei casi più gravi, i soprusi sul posto di lavoro possono portare ad una malattia professionale riconosciuta ed indennizzata dall'Inail, in quanto ledono la salute psicofisica del lavoratore.

Certamente, negli ultimi anni i casi denunciati sono aumentati a dismisura, tanto che le cliniche del lavoro, in primis quella di Milano, la prima e più importante per numero di pazienti trattati, sono state prese d'assalto. Questa consistente casistica ha permesso di analizzare il fenomeno sotto diversi punti di vista e creare una statistica ben precisa.

Le vittime più colpite dai soprusi sul posto di lavoro sono per il 50% impiegati, seguiti da quadri e dirigenti. Sotto l'aspetto dell'anzianità di servizio, il periodo più a rischio è quello dei primi 4 anni di lavoro - il neoassunto non viene accettato o rappresenta un concorrente - e a metà carriera, quando il dipendente rappresenta un costo maggiore per l'azienda. Altro dato evidente è la maggiore penalizzazione delle donne rispetto ai colleghi uomini. In un caso su due, il responsabile delle vessazioni è il proprio capo, spesso appoggiato dagli altri componenti dell'ufficio, che sperano di trarne vantaggi personali.

Come difendersi?

In linea teorica le aziende hanno l'obbligo giuridico di prevenire il mobbing, in quanto tenute a preservare la salute psicofisica del lavoratore. All'uopo dovrebbero quantomeno dotarsi di codici etici che sanciscano doveri e conseguenze per chi tiene atteggiamenti mobbizzanti e prevedere organismi di controllo e di ascolto a disposizione di tutti i dipendenti.

Naturalmente lo strumento più efficace ed auspicabile, sarebbe quello di colmare il vuoto legislativo attuale, in quanto ricorrere alle vie legali o farsi assistere dal sindacato richiede tempi e costi eccessivi e non garantisce né il risultato, né adeguata tutela.

In definitiva, se guardiamo il mondo del lavoro nel suo complesso, specialmente quello dipendente, ci rendiamo conto che viviamo una fase storica di grande difficoltà; accanto al mobbing, gravano sui lavoratori molteplici forme di malessere causate da stress, precariato, competitività eccessiva, ritmi insostenibili per mancanza di personale, emarginazione femminile. Contrastare questo stato di fatto e proporre soluzioni efficaci, rappresenta, pertanto, la futura grande sfida del sindacato.

Daniela Rossi

Un libro sotto l'albero

Per restare in tema di mobbing, segnaliamo un interessante romanzo di Andrea CARRARO: "IL SORCIO". Roma, GAFFI EDITORE, 2007, pp. 250, EURO 12,50.

La storia, ambientata in un grande istituto di credito romano, narra le vessazioni cui è sottoposto un impiegato ad opera di un collega, "il sorcio", squallido e aggressivo, che ne fa bersaglio di pressioni e attacchi fino a prostrarlo psicologicamente.

L'opera è chiaramente autobiografica, cosa che le conferisce maggiore autenticità e consapevolezza. conoscenza diretta dei rapporti, capacità di introspezione. Infatti, il protagonista è uno scrittore, come l'autore, e come lui lavora in banca.

Buona lettura.

(Fonte: Rassegna Sindacale n. 37/2007)

CCNL ABI
 ACCORDO 8/12/2007
 TABELLE ECONOMICHE

ARRETRATI BIENNIO 2006/07

va detratta IIVC già erogata

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Quarant' Direttivi													
4° Livello	2.246,06	2.313,57	2.390,26	2.446,99	2.513,70	2.590,41	2.647,12	2.713,83	2.780,54	2.847,25			
3° Livello	1.991,40	1.998,11	2.034,82	2.101,53	2.234,95	2.301,66	2.368,37	2.435,08	2.501,79	2.568,50			
2° Livello	1.687,64	1.727,68	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° 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			
3a Area Prof.le													
4° 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			
3° 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			
2° Livello	1.159,30	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° Livello	1.081,76	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			
2a Area Prof.le													
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° Livello	1.033,94	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			
1a Area Prof.le													
Liv. Un.	993,94	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			
Liv. Un.	966,46	980,76	995,34	1.009,93	1.024,52	1.039,11	1.053,70	1.068,29	1.082,88	1.097,47			

	Importi mensili dal 1.1.2008			Importi mensili dal 1.7.2008			Importi mensili dal 1.12.2008			Importi mensili dal 1.12.2009		
	stipendio	scatti	ex-ristr.tab.	stipendio	scatti	ex-ristr.tab.	stipendio	scatti	ex-ristr.tab.	stipendio	scatti	ex-ristr.tab.
4° Livello	3707,34	91,07	13,65	3738,85	91,07	13,65	3770,63	91,07	13,65	3798,91	91,75	13,76
3° Livello	3140,37	91,07	13,65	3167,06	91,07	13,65	3193,98	91,07	13,65	3217,93	91,75	13,76
2° Livello	2803,34	39,70	7,64	2827,17	39,70	7,64	2851,20	39,70	7,64	2872,58	40,00	7,69
1° Livello	2637,19	39,70	7,64	2659,61	39,70	7,64	2682,22	39,70	7,64	2702,34	40,00	7,69
3° Area												
4° Livello	2312,76	39,70	7,64	2332,42	39,70	7,64	2352,25	39,70	7,64	2369,89	40,00	7,69
3° Livello	2151,33	39,70	7,64	2169,62	39,70	7,64	2188,06	39,70	7,64	2204,47	40,00	7,69
2° Livello	2030,06	39,70	7,64	2047,32	39,70	7,64	2064,72	39,70	7,64	2080,21	40,00	7,69
1° Livello	1924,54	39,70	7,64	1940,90	39,70	7,64	1957,40	39,70	7,64	1972,08	40,00	7,69
2a Area												
3° Livello	1808,00	33,99	6,54	1823,37	33,99	6,54	1838,87	33,99	6,54	1852,66	34,25	6,58
2° Livello	1738,39	27,78	5,34	1753,17	27,78	5,34	1768,07	27,78	5,34	1781,33	27,99	5,38
1° Livello	1891,45	27,78	5,34	1705,83	27,78	5,34	1720,33	27,78	5,34	1733,23	27,99	5,38
Livello unico + g.nott.	1617,43	20,22	3,89	1631,18	20,22	3,89	1645,05	20,22	3,89	1657,39	20,37	3,92
Livello unico	1574,91	19,21	3,70	1588,30	19,21	3,70	1601,80	19,21	3,70	1613,81	19,36	3,72
	Importi mensili dal 1.10.2009			Importi mensili dal 1.12.2009			Importi mensili dal 1.07.2010			Importi mensili dal 1.12.2010		
stipendio	3858,93	93,20	13,98	3887,87	93,90	14,08	3917,03	94,60	14,18	3946,41	95,31	14,30
3° Livello	3268,77	93,20	13,98	3293,28	93,90	14,08	3317,88	94,60	14,18	3342,87	95,31	14,30
2° Livello	2917,97	40,63	7,81	2939,85	40,93	7,87	2961,90	41,24	7,93	2984,11	41,55	7,99
1° Livello	2745,04	40,63	7,81	2765,63	40,93	7,87	2786,37	41,24	7,93	2807,27	41,55	7,99
3a Area												
4° Livello	2407,33	40,63	7,81	2425,38	40,93	7,87	2443,57	41,24	7,93	2461,90	41,55	7,99
3° Livello	2239,30	40,63	7,81	2256,09	40,93	7,87	2273,01	41,24	7,93	2290,06	41,55	7,99
2° Livello	2113,08	40,63	7,81	2128,93	40,93	7,87	2144,90	41,24	7,93	2160,99	41,55	7,99
1° Livello	2003,24	40,63	7,81	2018,26	40,93	7,87	2033,40	41,24	7,93	2049,65	41,55	7,99
2a Area												
3° Livello	1881,93	34,79	6,66	1896,04	35,05	6,73	1910,26	36,31	6,76	1924,69	36,57	6,83
2° Livello	1809,48	28,43	5,47	1823,05	28,64	5,51	1836,72	28,96	5,54	1850,40	29,07	5,59
1° Livello	1780,62	28,43	5,47	1773,82	28,64	5,51	1787,92	28,96	5,54	1802,92	29,07	5,59
Livello unico + g.nott.	1683,58	20,69	3,98	1696,21	20,85	4,01	1708,93	21,01	4,04	1721,75	21,17	4,07
Livello unico	1639,31	19,67	3,78	1651,80	19,82	3,81	1663,99	19,97	3,84	1676,47	20,12	3,87

NOTE:

L'importo degli arretrati relativi agli incrementi tabellari per gli anni 2006 e 2007, detratta l'I.V.C. percepita, verrà erogato sotto forma di "una tantum" come segue:

1. è computato pro-quota in relazione all'eventuale minor servizio retribuito prestato nel periodo medesimo;
2. non è computato ai fini dei trattamenti di quiescenza e/o di previdenza aziendali;
3. è computato ai fini del trattamento di fine rapporto;
4. per quanto concerne il personale cessato dal servizio dal 1° gennaio 2006 alla data di presente accordo l'importo, pro-quota spetterà soltanto al personale che si è dimesso con immediato diritto a trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia (con esclusione quindi, come nelle precedenti occasioni, di coloro che hanno dato le dimissioni per accesso al Fondo di Solidarietà).

Viene rivista l'indennità giornaliera per i centralinisti non vedenti.
 Vengono incrementati del 10% i premi erogati in caso di conseguimento di titoli di studio.

Il testo dell'ipotesi di accordo è consultabile sul sito: www.fisac.it