



SCHEDA PRATICA

CCNL COMMERCIO

TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI (CONFCOMMERCIO)

1. DECORRENZA E AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CCNL
 2. DEROGHE AL CCNL
 3. CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO
 4. ELEMENTO ECONOMICO DI GARANZIA
 5. COLLEGATO LAVORO
 6. DIRITTI SINDACALI
 7. LAVORO A TERMINE E A SOMMINISTRAZIONE (INTERINALE)
 8. APPRENDISTATO
 9. CONTRATTO DI INSERIMENTO E REINSERIMENTO
 10. PART TIME
 11. ORARIO E COEFFICIENTI CONTRATTUALI
 12. PERIODO DI PROVA
 13. RIPOSO GIORNALIERO E SETTIMANALE
 14. FLESSIBILITÀ'/ORARIO PLURISETTIMANALE
 15. STRAORDINARIO
 16. LAVORO FESTIVO/LAVORO DOMENICALE
 17. PERMESSI EX FESTIVITÀ E RIDUZIONE DI ORARIO LAVORATIVO (ROL)
 18. FERIE
 19. MATERNITÀ'
 20. MALATTIA
 21. INFORTUNIO SUL LAVORO
 22. SCATTI DI ANZIANITÀ'
 23. PREAVVISO PER LE DIMISSIONI
 24. TABELLE SALARIALI
-

PREMESSA

Il 6 aprile 2011 la Confcommercio e le organizzazioni sindacali (UILTUCS-UIL, FISASCAT-CISL) hanno sottoscritto il testo definitivo dell'accordo del 26 febbraio 2011 per il rinnovo del CCNL del Terziario (Confcommercio), in questa scheda ricapitoliamo i contenuti principali ed evidenziamo gli elementi gravemente peggiorativi. Questo contratto interessa oltre due milioni di lavoratori.

1 - DECORRENZA E AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CCNL

Dal 1 gennaio 2010 al 31 dicembre 2013 (durata triennale per parte economica e normativa, in linea con l'accordo interconfederale sulla riforma della contrattazione del 22 gennaio 2009).

Si ridefinisce il ccnl come contratto delle "aziende del terziario di mercato - distribuzione e servizi" con due macro settori: Commercio e Servizi.

- **Commercio:** dettaglio e ingrosso (anche medicinali), grande distribuzione, commercio estero/importazione, commercializzazione e assistenza veicoli auto;
- **Servizi:** Information and Communication Technology (in sigla ICT: telecomunicazioni, reti, web, informatica), servizi alle imprese/organizzazioni, servizi a rete, servizi alle persone, ausiliari dei servizi.

Vi è un "allargamento" dell'applicazione verso settori che prima adottavano altri ccnl come quello metalmeccanici e telecomunicazioni.

2 -DEROGHE AL CCNL

Si prevede che nella contrattazione di 2° livello si possano fare accordi in deroga al ccnl, per "miglioramento dei livelli di produttività, competitività, ed efficienza delle imprese" (cioè sempre), sui seguenti temi:

1. mercato del lavoro (escluso l'apprendistato)
2. classificazione del personale e passaggio di qualifica
3. assunzione e periodo di prova
4. svolgimento del rapporto di lavoro:
 - orario (escluso definizione orario normale settimanale e per i minori)
 - riposo giornaliero, riposo settimanale e festività
 - flessibilità dell'orario, banca ore, lavoro straordinario
 - permessi retribuiti sopra le 32 ore
 - ferie (escluso definizione periodo annuale, retribuzione e registro ferie)
 - congedi e aspettative
 - diritto allo studio
 - missioni e trasferimento

Altre deroghe (o sospensioni degli istituti del CCNL) sono previste per i casi di crisi, sviluppo, occupazione, situazioni legate al Mezzogiorno: è permesso derogare tutto "AD ESCLUSIONE" solo delle seguenti materie:

- retribuzione nazionale, 13^a e 14^a
- orario normale settimanale (40 ore) e l'orario dei minori
- le 32 ore di permessi derivanti dalle 4 ex festività
- i diritti di informazione, consultazione e le norme sulla contrattazione
- enti paritetici e bilaterali, contributi per enti e fondi nazionali
- salute e sicurezza della dignità della persona
- le procedure per le controversie

Tutto quello che non è elencato può essere derogato: ad esempio neppure tutta la retribuzione tabellare è garantita, ad esempio gli scatti di anzianità si possono derogare o sospendere in caso di crisi o per "creare" occupazione.

Rimane completamente garantita la parte che riguarda la "concertazione/collaborazione sindacale", cioè Enti Bilaterali (gestiti da imprese e sindacati firmatari), conciliazioni e contrattazione. Su Bilateralità e Welfare contrattuale vi è il rafforzamento dei meccanismi di finanziamento (Fondo EST: quota mensile di 10 euro a carico dell'azienda e di 2 euro a carico del lavoratore) con penalità per le aziende che non versano.

3 - CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

La contrattazione di secondo livello si distingue in **Territoriale** oppure in **Aziendale**:

Territoriale: per le aziende con più unità produttive fino a 30 dipendenti (anche nell'ambito di una provincia).

Aziendale: per le aziende che con più unità produttive superano i 30 dipendenti (anche nell'ambito di una provincia).

Territoriale su più province: in assenza di contrattazione aziendale, le aziende con unità produttive distribuite in più province, possono avvalersi della contrattazione territoriale per le singole province, oppure applicare a tutte le unità produttive il contratto territoriale della provincia dove l'azienda ha la sede legale.

4 - ELEMENTO ECONOMICO DI GARANZIA

In alternativa alla contrattazione di secondo livello, l'azienda può limitarsi ad applicare l'elemento economico di garanzia.

Le aziende prive di contratto di secondo livello è previsto un importo "una tantum" a copertura di tutta la durata del contratto nazionale (1/1/2011 - 31/12/13): sarà erogato a novembre 2013 e diversificati a seconda della dimensione aziendale:

aziende fino a 10 dipendenti	
Quadri, 1° e 2° livello	€ 115,00
3° e 4° livello	€ 100,00
5° e 6° livello	€ 85,00

aziende oltre 10 dipendenti	
Quadri, 1° e 2° livello	€ 140,00
3° e 4° livello	€ 125,00
5° e 6° livello	€ 110,00

Gli importi sono da riproporzionare per i part time.

Criteri della contrattazione di secondo livello (aziendale e/o territoriale):

- attenersi alle materie demandate al 2° dal CCNL o dalla legge (e comunque non devono essere già trattate nel CCNL ad esclusione delle deroghe peggiorative ovviamente)
- non sovrapposibilità e alternatività tra la contrattazione territoriale e aziendale
- incrementi economici devono essere di natura variabile e legati a incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di competitività
- divieto di incrementare indennità o emolumenti o premi fissi

Il CCNL demanda alla contrattazione di secondo livello i seguenti punti:

- permessi per dirigenti sindacali
- il diritto di precedenza nelle assunzioni per i lavoratori assunti a contratti a termine
- durata dell'orario di lavoro per il part time
- il riposo giornaliero e il lavoro domenicale
- le deroghe sull'utilizzo dei contratti a termine per avvio di nuove attività

5 - COLLEGATO LAVORO

Recepimento delle norme del Collegato Lavoro (Legge 183/2010): creazione di una **Commissione di Certificazione** presso gli **Enti Bilaterali**, dove le aziende possono far firmare particolari accordi individuali con i lavoratori (**clausole compromissorie**), dove si prevede, in caso di controversie, il ricorso al giudizio "secondo equità" di un Collegio Arbitrale e non alla ordinaria procedura di legge.

Argomenti esclusi dalle clausole: licenziamento, infortunio e le malattie professionali, mobbing, molestie sessuali, maternità/paternità. Sono temporaneamente escluse dall'applicazione le lavoratrici madri dall'inizio della gravidanza fino a un anno di età del figlio/a.

6 - DIRITTI SINDACALI

Sono considerati dirigenti sindacali i lavoratori e le lavoratrici che fanno parte:

- degli organi dirigenti nazionali, regionali e provinciali dei sindacati firmatari il CCNL;
- delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) dei sindacati firmatari del CCNL o contratti collettivi applicati nell'azienda (nelle unità produttive con più di 15 dipendenti);
- delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU) che sostituiscono se costituite le RSA (nelle unità produttive con più di 15 dipendenti)

Procedure per la indizione delle elezioni delle RSU: l'indizione delle elezioni delle RSU è riservata ai sindacati firmatari il CCNL, i sindacati non firmatari (compresa la USB) possono presentare liste a condizione che:

- siano formalmente costituite (atto costitutivo e statuto);
- raccolgano il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto;
- accettino espressamente e formalmente il contenuto del accordo interconfederale del 27 luglio 1994.

Si prevede comunque che i sindacati firmatari abbiano una riserva del 33% dei componenti la RSU e che l'attività delle RSU sia svolta "unitariamente" ai sindacati firmatari.

Numero di componenti la RSU:

numero RSU	Dipendenti dell'unità produttiva
3	da 16 a 50
4	da 51 a 90
6	da 91 a 200
7	da 201 a 300
9	da 301 a 600
12	da 601 a 1.200
oltre 1.200 dipendenti il numero dei RSU aumenta di 2 per ogni 1.000 dipendenti	

I permessi sindacali retribuiti per le RSU sono "complessivamente" pari a quelli spettanti ai componenti le RSA e quindi si calcolano con il seguente schema:

- 3 componenti nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti, con permessi pari a 1,50 ore annue per ciascun dipendente;
- 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti, con permessi pari a 12 ore mensili per ciascun componente;
- 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive sopra i 3.000 dipendenti, in aggiunta al numero di cui al punto precedente, con permessi pari a 12 ore mensili per ciascun componente.

I lavoratori part-time sono computati come unità intere.

Permessi per riunione organismi sindacali: per i dirigenti sindacali membri di organismi nazionali, regionali, provinciali (dei sindacati firmatari) spettano permessi retribuiti fino ad un massimo di 75 ore annue (130 nel caso in cui il lavoratore sia contemporaneamente membro di più consigli/direttivi) per partecipare alle riunioni degli organismi.

Permessi non retribuiti: dirigenti sindacali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno (solo per sindacati firmatari).

Aspettativa sindacale: lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali possono avere una aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato (anche per sindacati non firmatari).

Assemblee sindacali: nelle unità produttive con più di 15 dipendenti, i lavoratori hanno diritto a 12 ore all'anno di assemblea indette dalle RSU/RSA; il monte ore è ripartito tra il 70% in capo alle RSU e il 30% a disposizione dei sindacati firmatari.

Trattenuta sindacale: il lavoratore ha diritto alla trattenuta sindacale con lettera di delega consegnata all'azienda (anche per sindacati non firmatari).

7 - LAVORO A TERMINE E A SOMMINISTRAZIONE (INTERINALE)

A termine: tetto massimo del numero dei contratti a termine pari al 20% annuo calcolato sui lavoratori in forza a tempo indeterminato per ogni unità produttiva, nelle unità fino a 15 dipendenti sono permessi comunque 4 contratti a termine, nelle unità da 16 a 30 dipendenti fino a 6 contratti a termine.

A somministrazione (interinali): tetto massimo del numero dei contratti interinali pari al 15% dei lavoratori in forza a tempo indeterminato in ogni unità produttiva, nelle unità fino a 15 dipendenti comunque sono consentiti 2 contratti, nelle unità da 16 a 30 dipendenti sono consentiti 5 contratti. Tetto complessivo del 28% annuo dei lavoratori in forza nell'unità per assunzioni con contratto di somministrazione ed a termine. Dai tetti massimi sono esclusi i contratti stipulati per la fase di avvio di nuove attività. Per il settore ortofrutticoli e per i call center sono previste norme particolari.

8 - APPRENDISTATO

Formazione prevista 120 ore annue.

Età: dai 18 ai 29 anni (anche 17 anni se in possesso di qualifica professionale).

Prerequisito per l'azienda per l'autorizzazione all'assunzione degli apprendisti: devono essere confermati l'80% dei precedenti contratti scaduti nell'arco negli ultimi 24 mesi.

Tetto massimo pari al 100% dei dipendenti qualificati o specializzati, e comunque almeno fino a 3 apprendisti.

Portabilità del periodo di apprendistato, da un'azienda all'altra, solo se si sono svolte le stesse attività e se l'interruzione è inferiore all'anno.

Malattia: 60% della retribuzione lorda per i primi 3 giorni di malattia e solo per 6 malattie all'anno, ad esclusione del ricovero ospedaliero dove spetta l'indennità per l'intera durata del ricovero, sempre entro i limiti dei 180 giorni l'anno.

Inquadramento: prima metà periodo con retribuzione pari a 2 livelli inferiori, seconda metà pari a 1 livello inferiore, per il 6° livello si viene inquadrate al 7°.

livelli ammessi	durata contratto	lavoratori extra UE*
2° - 3° - 4°	48 mesi	60 mesi
5°	36 mesi	48 mesi
6°	24 mesi	36 mesi

* norma introdotta con il nuovo accordo 2011, si prevede per i lavoratori stranieri non facenti parte dell'UE, una durata maggiorata dell'apprendistato di 12 mesi con l'unica condizione di formare alla "lingua italiana".

9 - CONTRATTO DI INSERIMENTO E REINSERIMENTO

Inquadramento: 2 livelli inferiori per quelli di inserimento, 1 livello inferiore per il reinserimento.

Durata 18 mesi (36 per lavoratori handicap), riducibili fino a 12 mesi per i contratti di reinserimento, **attività formativa** di 24 ore per i contratti di inserimento e 16 ore per i contratti di reinserimento.

10 - PART TIME

Orario minimo contrattuale: almeno 16 ore settimanali; 64 ore mensili; 532 ore annuali. Per le aziende con più di 30 dipendenti: 18 settimanali, 72 mensili e 600 ore annuali. La prestazione giornaliera fino a 4 ore non può essere frazionata.

Contratti part time fine settimana: per gli studenti o per i lavoratori già occupati a tempo parziale in altra azienda, è prevista la possibilità di un part-time ridotto di sole 8 ore al sabato o alla domenica (utilizzo per la domenica è introdotto con l'ultimo accordo nazionale).

Maggiorazione per il lavoro supplementare: 35% sulla quota oraria della retribuzione di fatto per le ore eccedenti il contratto part-time e fino al limite massimo dell'orario del personale a tempo pieno. Specificiamo che a differenza di una "maggiorazione da straordinario" si tratta invece di una maggiorazione "sostitutiva e comprensiva" di tutti gli istituti differiti, compreso il trattamento di fine rapporto.

11 - ORARIO E COEFFICIENTI CONTRATTUALI: 14 mensilità, 26 giorni mensili, orario 168 mensili per 40 ore settimanali.

12 - PERIODO DI PROVA

In giorni di calendario per i Liv. Q-1; in giorni di lavoro effettivo per gli altri livelli

Livello	Preavviso
Quadri e I Livello	6 mesi
II e III Livello	60 giorni
IV e V Livello	60 giorni (prima erano 45)
VI e VII Livello	45 giorni (prima erano 30)

13 - RIPOSO GIORNALIERO E SETTIMANALE

Il riposo giornaliero di minimo 11 ore consecutive può essere frazionato (riducendosi a 9 ore) nei seguenti casi:

- cambio del turno o della fascia oraria;
- manutenzione e ripristino impianti anche presso terzi;
- interventi riguardo la sicurezza;
- allestimenti straordinari e avvio nuove attività;
- aziende con chiusura e apertura nel giorno successivo inferiore a 11 ore;
- inventari, bilanci, scadenze fiscali e amministrative straordinarie.

Per le ore di lavoro svolte nel giorno “programmato” di riposo settimanale spetta la maggiorazione del 30%, con riposo compensativo nel giorno successivo.

14 - FLESSIBILITÀ’/ORARIO PLURISSETTIMANALE

Le aziende possono attuare regimi di orario con il superamento dell'orario contrattuale settimanale, senza diritto allo straordinario oltre le 40 ore, e con recupero ore e maturazione di permessi aggiuntivi per ciascuna settimana di superamento.

Regimi di orario:

44 ore settimanali per 16 oppure 24 settimane 45 minuti di permesso aggiuntivo per ciascuna settimana
--

48 ore settimanali per 24 settimane 70 minuti di permesso per ciascuna settimana

Le ore aggiuntive di flessibilità sono da recuperare nel corso dell'anno (nei periodi di minore intensità lavorativa).

Le ore di riposo non godute verranno liquidate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario.

Il lavoro straordinario è riconosciuto solo dalla prima ora successiva all'orario definito per ciascuna delle settimane.

15 - STRAORDINARIO

250 ore annue, con le seguenti maggiorazioni percentuali (non cumulabili tra loro né con quelle per lavoro notturno), da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione.

Tipologia straordinario	%
dalla 41° fino alla 48° ora settimanale	15
oltre la 48° ora settimanale	20
lavoro festivo o domenicale	30
lavoro notturno	15
straordinario notturno (dalle 22 alle ore 6)	50

16 - LAVORO FESTIVO/LAVORO DOMENICALE

L'azienda può programmare il **turno domenicale per il 30%** delle aperture domenicali decise localmente che si aggiungono a quelle previste dalle norme nazionali (domeniche e festività di dicembre più altre otto, cosiddetto Decreto Bersani, D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 114).

Sono esclusi dall'obbligo: genitori di bambini di età fino a 3 anni; chi assiste portatori di handicap conviventi o persone non autosufficienti titolari di assegno di accompagnamento conviventi.

Per il lavoro svolto di domenica viene riconosciuta una **maggiorazione del 30%** (omnicomprensiva e non cumulabile).

Le aziende tramite accordi territoriali o aziendali possono attuare diverse modalità.

17 - PERMESSI EX FESTIVITÀ E RIDUZIONE DI ORARIO LAVORATIVO (ROL)

Per i lavoratori già assunti prima del 1.03.2011
aziende fino i 15 dipendenti: 88 ore di permesso (ex festività + ROL)
aziende oltre i 15 dipendenti: 104 ore di permesso (ex festività + ROL)

L'accordo modifica il trattamento per i **nuovi assunti dal 1.03.2011:**

fino a 2 anni di anzianità riconosciuti solo i permessi ex festività
32 ore di permesso (ex festività) a prescindere dal numero di dipendenti dell'azienda

dopo 2 anni di anzianità il 50% delle ore di permessi ROL
32 ex festività + 28 ROL (totale 60 ore per aziende fino a 15 dipendenti)
32 ex festività + 36 ROL (totale 68 ore per aziende oltre i 15 dipendenti)

dopo 4 anni di anzianità 100% delle ore di permessi ROL
32 ex festività + 56 ROL (totale 88 ore per aziende fino a 15 dipendenti)
32 ex festività + 72 ROL (totale 104 ore per aziende oltre i 15 dipendenti)

Nei casi di **trasformazione a tempo indeterminato** di un contratto di apprendistato, tempo determinato o inserimento, il calcolo dell'anzianità decorre dalla data della prima assunzione successivi al 1° marzo 2011.

18 - FERIE: 26 giorni lavorativi (da lunedì al sabato). Il periodo di ferie è di norma, e salvo particolari esigenze aziendali, fissato tra maggio e ottobre, si computano i giorni dal lunedì al sabato. Le ferie non possono essere frazionate in più di due periodi. Il decorso delle ferie è interrotto in caso di sopravvenuta malattia certificata.

19 - MATERNITÀ': per l'astensione obbligatoria è prevista l'integrazione dell'indennità INPS fino al 100% della retribuzione mensile netta e fino al 100% del rateo della 13^a e 14^a mensilità.

20 - MALATTIA

Nel precedente contratto collettivo la retribuzione in caso di malattia che si distingueva in tre fasce: 100% della retribuzione giornaliera per i primi tre giorni; 75% della retribuzione giornaliera dal 4° al 20° giorno; 100% della retribuzione giornaliera dal 21° giorno in poi. L'accordo del 2011 prevede che la retribuzione nei primi tre giorni non è più al 100% ma cambia a seconda del numero di malattie nell'anno di calendario (cioè dal 1 gennaio al 31 dicembre):

numero eventi di malattia	retribuzione		
	<i>dal 1° al 3° giorno</i>	<i>dal 4° al 20° giorno</i>	<i>dal 21° giorno</i>
1° e 2° malattia	100%	75%	100%
3° malattia	66%	75%	100%
4° malattia	50%	75%	100%
5° malattia in poi	0%	75%	100%

Queste riduzioni nei primi tre giorni di malattia, non si applica nel caso di:

- ricovero ospedaliero, day hospital ed emodialisi
- malattia certificata con prognosi non inferiore ai 12 giorni (comprese continuazioni o ricadute se riconosciute dall'INPS come tali)
- sclerosi multipla o progressiva e qualsiasi patologia grave e continuativa con terapie salvavita
- tutte le malattie a partire dall'accertamento dello stato di gravidanza della lavoratrice

Conservazione del posto: 180 giorni nell'anno solare, più 60 giorni per determinate gravi patologie, più eventuali 120 giorni di aspettativa non retribuita e ulteriori 12 mesi per gravi patologie.

Esonero versamento INPS

Il nuovo accordo prevede la possibilità, per le aziende, di corrispondere direttamente il trattamento economico di malattia, sostituendosi così all'INPS ed esonerandosi dal versamento contributivo del 2,44% (si mina così il ruolo e la funzione della previdenza pubblica a favore di forme di previdenza "contrattuale" con il ricorso ad enti bilaterali gestori di welfare).

21 - INFORTUNIO SUL LAVORO

Conservazione del posto per 180 giorni nell'anno solare, con trattamento economico pari a:

trattamento economico	giorni infortunio
100%	1 giorno
60%	2° - 4° giorno
90%	5° - 20° giorno
100%	21° - 180° giorno

Superato il periodo massimo di conservazione del posto il lavoratore ha diritto, su richiesta da spedire con raccomandata AR entro il 180° giorno di assenza, ad una aspettativa non retribuita per tutta la durata dell'infortunio, fino alla cessazione della corresponsione dell'indennità per inabilità temporanea da parte dell'INAIL.

22 - SCATTI DI ANZIANITA'

Uno scatto di anzianità ogni 3 anni, fino ad un massimo di 10 scatti, con i seguenti importi:

livelli	importi
Q	25,46
1	24,84
2	22,83
3	21,95
4	20,66
5	20,30
6	19,73
7	19,47

23 - PREAVVISO PER LE DIMISSIONI: a decorrere dal 1° e dal 16° giorno di ogni mese, in giorni di calendario, variano a seconda dell'anzianità di servizio (anni compiuti) e per livello.

Livello	fino a 5 anni di servizio	oltre i 5 anni di servizio e fino ai 10	oltre i 10 anni
Quadri e I Livello	45	60	90
II e III Livello	20	30	45
IV e V Livello	15	20	30
VI e VII Livello	10	15	15

24 - TABELLE SALARIALI

MINIMI TABELLARI DAL 1/01/2011

livelli	paga base 1/09/2010	aumento 1/01/2011	paga base 1/01/2011	elemento aggiuntivo paga base	indennità di contingenza	indennità di funzione	3^ ELEMENTO	totale
Q	1.599,76	17,36	1.617,12		540,37	250,77	2,07	2.410,33
1°	1.441,07	15,64	1.456,71		537,52		2,07	1.996,30
2°	1.246,52	13,53	1.260,04		532,54		2,07	1.794,66
3°	1.065,43	11,56	1.076,99		527,90		2,07	1.606,97
4°	921,46	10,00	931,46		524,22		2,07	1.457,75
5°	832,50	9,03	841,53		521,94		2,07	1.365,54
6°	747,41	8,10	755,51		519,76		2,07	1.277,34
7°	639,89	6,94	646,83	5,16	517,51		2,07	1.171,57

MINIMI TABELLARI DAL 1/09/2011

livelli	paga base 1/01/2011	aumento 1/09/2011	paga base 1/09/2011	elemento aggiuntivo paga base	indennità di contingenza	indennità di funzione	3^ ELEMENTO	totale
Q	1.617,12	22,57	1.639,69		540,37	250,77	2,07	2.432,90
1°	1.456,71	20,33	1.477,04		537,52		2,07	2.016,63
2°	1.260,04	17,59	1.277,63		532,54		2,07	1.812,24
3°	1.076,99	15,03	1.092,02		527,90		2,07	1.621,99
4°	931,46	13,00	944,46		524,22		2,07	1.470,75
5°	841,53	11,75	853,28		521,94		2,07	1.377,29
6°	755,51	10,54	766,06		519,76		2,07	1.287,89
7°	646,83	9,03	655,86	5,16	517,51		2,07	1.180,60

MINIMI TABELLARI DAL 1/04/2012

livelli	paga base 1/09/2011	aumento 1/04/2012	paga base 1/04/2012	elemento aggiuntivo paga base	indennità di contingenza	indennità di funzione	3^ ELEMENTO	totale
Q	1.639,69	26,04	1.665,73		540,37	250,77	2,07	2.458,94
1°	1.477,04	23,46	1.500,50		537,52		2,07	2.040,09
2°	1.277,63	20,29	1.297,92		532,54		2,07	1.832,53
3°	1.092,02	17,34	1.109,37		527,90		2,07	1.639,34
4°	944,46	15,00	959,46		524,22		2,07	1.485,75
5°	853,28	13,55	866,84		521,94		2,07	1.390,85
6°	766,06	12,17	778,22		519,76		2,07	1.300,05
7°	655,86	10,42	666,28	5,16	517,51		2,07	1.191,02

MINIMI TABELLARI DAL 1/10/2012

livelli	paga base 1/04/2012	aumento 1/10/2012	paga base 1/10/2012	elemento aggiuntivo paga base	indennità di contingenza	indennità di funzione	3^ ELEMENTO	totale
Q	1.665,73	27,78	1.693,51		540,37	250,77	2,07	2.486,72
1°	1.500,50	25,02	1.525,52		537,52		2,07	2.065,11
2°	1.297,92	21,64	1.319,56		532,54		2,07	1.854,17

3°	1.109,37	18,50	1.127,87		527,90		2,07	1.657,84
4°	959,46	16,00	975,46		524,22		2,07	1.501,75
5°	866,84	14,45	881,29		521,94		2,07	1.405,30
6°	778,22	12,98	791,20		519,76		2,07	1.313,03
7°	666,28	11,10	677,38	5,16	517,51		2,07	1.202,12

TERZIARIO - MINIMI DAL 1/01/2013

livelli	paga base 1/10/2012	aumento indennità di funzione	paga base 1/10/2012	elemento aggiuntivo paga base	indennità di contingenza	indennità di funzione	3^ ELEMENTO	totale
---------	------------------------	--	------------------------	-------------------------------------	-----------------------------	-----------------------------	----------------	--------

Q	1.693,51		1.693,51		540,37	260,77	2,07	2.496,72
1°	1.525,52		1.525,52		537,52		2,07	2.065,11
2°	1.319,56		1.319,56		532,54		2,07	1.854,17
3°	1.127,87		1.127,87		527,90		2,07	1.657,84
4°	975,46		975,46		524,22		2,07	1.501,75
5°	881,29		881,29		521,94		2,07	1.405,30
6°	791,20		791,20		519,76		2,07	1.313,03
7°	677,38		677,38	5,16	517,51		2,07	1.202,12

MINIMI TABELLARI DAL 1/04/2013

livelli	paga base 1/10/2012	aumento 1/04/2013	paga base 1/04/2013	elemento aggiuntivo paga base	indennità di contingenza	indennità di funzione	3^ ELEMENTO	totale
---------	------------------------	----------------------	------------------------	-------------------------------------	-----------------------------	-----------------------------	----------------	--------

Q	1.693,51	27,78	1.721,29		540,37	260,77	2,07	2.524,50
1°	1.525,52	25,02	1.550,54		537,52		2,07	2.090,13
2°	1.319,56	21,64	1.341,21		532,54		2,07	1.875,82
3°	1.127,87	18,50	1.146,37		527,90		2,07	1.676,34
4°	975,46	16,00	991,46		524,22		2,07	1.517,75
5°	881,29	14,45	895,74		521,94		2,07	1.419,75
6°	791,20	12,98	804,18		519,76		2,07	1.326,01
7°	677,38	11,10	688,48	5,16	517,51		2,07	1.213,22

MINIMI TABELLARI DAL 1/10/2013

livelli	paga base 1/04/2013	aumento 1/10/2013	paga base 1/10/2013	elemento aggiuntivo paga base	indennità di contingenza	indennità di funzione	3^ ELEMENTO	totale
---------	------------------------	----------------------	------------------------	-------------------------------------	-----------------------------	-----------------------------	----------------	--------

Q	1.721,29	27,78	1.749,07		540,37	260,77	2,07	2.552,28
1°	1.550,54	25,02	1.575,56		537,52		2,07	2.115,15
2°	1.341,21	21,64	1.362,85		532,54		2,07	1.897,46
3°	1.146,37	18,50	1.164,87		527,90		2,07	1.694,84
4°	991,46	16,00	1.007,46		524,22		2,07	1.533,75
5°	895,74	14,45	910,19		521,94		2,07	1.434,20
6°	804,18	12,98	817,16		519,76		2,07	1.338,99
7°	688,48	11,10	699,58	5,16	517,51		2,07	1.224,32