



Marzo 2017 – ANNO 66 – NUMERO 1
Spedizione in abbonamento postale art.2 comma 20/c Legge 662/96
(aut. del Tribunale di Milano del 17/3/1984 n° 156)



Sommario



- *Contratto Nazionale di lavoro rinnovato* pag. 3-4
- *Legge di Stabilità 2017 - Novità fiscali* pag. 5-6
- *CENL ipotesi di accordo* pag. 7-49
- *Proporzionalità della sanzione dopo il Jobs Act* pag. 50-52
- *Congedi Parentali* pag. 53-54
- *Movimento Consumatori* pag. 55
- *Iscriviti alla F.N.A.* pag. 56

Marzo 2017

Anno 66

Numero 1

Notiziario FNA

FEDERAZIONE NAZIONALE ASSICURATORI

notiziario@fnaitalia.org



Direttore

Dante Barban

Stampa

Ingraf Industria Grafica
srl
Milano

Milano

Via Vincenzo Monti, 25
Tel. 0248011805
Fax 0248010357

Direttore Responsabile

Giuseppe Goggi

Fotografie

Riccardo Boldorini
Stefano Suini

Redazione

Angelo Pontoglio
Daniele Malenchini
Francesca Corsi
Marina Croci
Paolo Puglisi
Stefano Suini

Impaginazione

Daniele Costanzo
Marco Testa

Roma

Via Palmiro Togliatti 132
Tel. 067215269
Fax. 06233248422

Contratto Nazionale di lavoro rinnovato

Nella mia attività sindacale il rinnovo di contratto nazionale più difficile, cui ho partecipato, è stato quello siglato il 22 febbraio scorso.

C'è stato uno scontro frontale tra una posizione del Sindacato che, all'inizio, ha avuto qualche difficoltà a trovare una reale omogeneità tra le diverse e legittime posizioni delle cinque Organizzazioni sindacali e quella dell'Ania, guidata da un vento favorevole ai datori di lavoro e da un forte senso di rivincita, derivante dal rinnovo precedente che aveva lasciato l'amaro in bocca a tante imprese.

Per più di metà trattativa la FNA e le altre Organizzazioni sindacali hanno letteralmente dovuto smontare una serie di pesanti richieste dell'Ania, tendenti a far arretrare le garanzie relative ai turni di lavoro, ad introdurre in maniera certa l'orario multiperiodale, a ridurre le garanzie in tema di trasferimenti e missioni, ad indebolire l'istituto del comporto di malattia, a ridurre il salario contrattato dal Sindacato tramite la riduzione degli scatti d'anzianità, a peggiorare in maniera grave l'istituto che regola la responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione, a respingere modifiche degli articoli che regolano le ristrutturazioni aziendali ed anche tendenti a limitare il diritto di sciopero.

Man mano che la trattativa è diventata sempre più dura ed aspra il livello di unità sindacale è aumentato e la consapevolezza di dover rinnovare un contratto scaduto il 30 giugno 2013 si è sposata con la volontà di farlo in maniera responsabile e con modalità sostenibili per la categoria.

Le posizioni molto avanzate del nostro contratto nazionale derivano dalla capacità di aver concluso accordi positivi con la controparte nel passato: la me-

diazione finale di una trattativa, che realizza il rinnovo di un contratto nazionale, rappresenta il punto di incontro che le due Parti contrapposte giudicano accettabile e sostenibile per i propri rappresentati: i lavoratori e le imprese. Un non rinnovo blocca la vita di un contratto e lo espone al rischio di essere sostituito da altri contratti.

Il rinnovo del contratto nazionale, che nella fase finale della trattativa è stato contraddistinto da una forte unità sindacale, costituisce inoltre un assist importante per superare le divergenze che hanno generato allontanamenti dall'Associazione delle Imprese.

I due livelli di contrattazione esistenti nelle Imprese d'assicurazione sono rimasti intatti e non hanno subito alcuna mutilazione che qualche altro settore ha dovuto accettare per continuare a far vivere il proprio contratto nazionale. Il modello assicurativo, che gestisce le ristrutturazioni evitando ricadute traumatiche sui lavoratori e che utilizza il Fondo di settore per gestire gli esuberanti, è rimasto confermato totalmente nel suo impianto e accompagnerà alla pensione parecchi colleghi che, in settori meno fortunati, possono godere di ammortizzatori sociali sempre più poveri e poi essere licenziati.

Questo contratto è riuscito, inoltre, a dare una risposta ai colleghi di aziende in liquidazione coatta amministrativa. Dopo anni in cui, grazie ad un atteggiamento intransigente dell'Ania che abbiamo sempre contrastato, la fine di un lavoratore in LCA era inesorabilmente il licenziamento, dal 1/1/2017 nasce un meccanismo che garantisce che tutte le imprese riserveranno una quota pari al 3% delle proprie assunzioni a lavoratori licenziati da aziende in LCA; il contratto che verrà offerto sarà a tempo determinato per la durata di 24 mesi.

L'istituto dell'orario di lavoro è stato salvaguardato e rimane intatto con il suo articolato e le 37 ore settimanali. La novità consiste nel fatto che, a fronte di reali necessità lavorative nel pomeriggio del venerdì, l'azienda dovrà aprire un confronto per illustrare tali necessità e cercare di addivenire ad un accordo con le rappresentanze sindacali aziendali. Queste ultime, a fronte delle esigenze delle imprese, potranno proporre proprie modifiche che migliorino le condizioni di lavoro dei colleghi in tema di orario e si dovrà addivenire ad un accordo che contemperi le reciproche esigenze. In caso di non accordo scatta un'esigibilità per le imprese di un max di 23 venerdì all'anno ma con un meccanismo di recupero che dà al lavoratore la possibilità di gestire meglio le proprie esigenze o il pagamento su base oraria.

In alternativa, per la settimana interessata da lavoro il venerdì pomeriggio, avviene una riduzione giornaliera di 36 minuti con una ulteriore diminuzione della pausa pranzo a 45 minuti che può consentire, per la settimana interessata, uscite dei colleghi a partire dalle 16.09. I lavoratori interessati, in questa ipotesi, sono i due terzi di coloro che appartengono alle aree interessate e la partecipazione avviene con il criterio della turnazione.

In ambedue i casi spetta il buono pasto, saranno coinvolti prioritariamente i lavoratori che daranno il proprio consenso e si terrà conto di particolari, gravi e comprovate situazioni individuali.

Rispetto ai call center, siamo ad un soffio dal terzo livello e il percorso fatto dal 1999, anno in cui abbiamo incluso i call center nel nostro contratto di lavoro alle condizioni di mercato, il miglioramento contrattuale è stato costante e sempre rivolto all'aggancio alla prima parte ed al suo inserimento nella stessa. Credo che le norme che regolano i call center nel nostro contratto nazio-

nale siano tra le migliori regolamentazioni della materia esistenti nel mondo del lavoro e, negli ultimi contratti, lo sforzo fatto dalle Organizzazioni sindacali per realizzare tale obiettivo è stato evidente.

Le novità introdotte per il 7° livello funzionari rappresentano delle flessibilità che salvaguardano le retribuzioni dei funzionari in servizio e tolgono spazi alle aziende che, in caso di ristrutturazioni, licenziano funzionari per giustificato motivo oggettivo, come purtroppo già avvenuto anche in un grande gruppo assicurativo.

Gli aumenti retributivi sono soddisfacenti e la garanzia che, nel caso di passaggi di lavoratori tra aziende dello stesso gruppo assicurativo, non trovi applicazione la famigerata legge del Jobs Act è un risultato che rasserena i lavoratori e rende più fluidi i passaggi. I risultati ottenuti dal Sindacato in questo rinnovo contrattuale vanno contestualizzati e considerati nel particolare periodo recessivo che stiamo attraversando.

La sottoscrizione dell'Ipotesi d'intesa, al vaglio degli organismi e delle assemblee, rappresenta un atto di continuità rispetto ai rapporti industriali del settore e ciò è un elemento importante per la stabilità dell'occupazione e per le garanzie di chi vi opera.

Dante Barban



Legge di stabilità 2017 - novità fiscali

Con la legge di bilancio approvata in via definitiva dal nostro Parlamento sono state confermate le detrazioni fiscali per quanto riguarda il risparmio energetico e le ristrutturazioni edilizie, nonché il bonus mobili.

Per quanto concerne il risparmio energetico (cosiddetto "ecobonus") la percentuale di detrazione dell'Irpef rimane confermata al 65% (per quanto riguarda gli interventi relativi alle parti comuni degli edifici condominiali il bonus sarà valido fino al 2021).

Proprio sui condomini avvertono due grosse novità per le spese che verranno sostenute dal 1 gennaio 2017 al 31 dicembre 2017: l'innalzamento di tale percentuale al 70% per interventi che interessa-

no l'involucro dell'edificio con un incidenza superiore al 25% della superficie disperdente dell'edificio e al 75% per le spese sostenute per interventi finalizzati a migliorar le prestazioni energetica invernale e estiva.

Vengono invece riconfermate per l'anno 2017 le detrazioni per le ristrutturazioni edilizie e per il bonus mobili: per le prime la detrazione dall'Irpef sarà pari al 50% per una spesa massima di euro 96000, per i mobili il 50% su una spesa massima di euro 10000.

Con la nuova legge di stabilità aumenta anche l'importo delle spese scolastiche detraibili nella dichiarazione dei redditi. Tale spesa avrà un aumento pro-

gressivo per i prossimi tre anni. Si prevede per le famiglie un aumento della spesa detraibile in riferimento alle rette di frequenza di scuole paritarie di ogni ordine, che passano da 400 euro a

- 564 euro per l'anno 2016 per figlio, con un risparmio che sale fino a 107,16 euro
- 717 euro per l'anno 2017 per figlio, con un risparmio che sale fino a 136,23 euro

800 euro a partire dall'anno 2018 per figlio, con un risparmio che sale fino a 152 euro

Le spese detraibili per le spese scolastiche sono: le tasse, i contributi obbligatori o volontari, le erogazioni liberali finalizzate alla frequenza scolastica.

In base a quanto chiarito nella Risoluzione

dell'Agenzia delle Entrate del 05.08.2016 tra le spese per la frequenza rientrano la tassa di iscrizione o frequenza e la spesa per la mensa scolastica, anche quando il servizio è reso dal Comune o da altri soggetti, compresa l'assistenza al pasto e il pre e post scuola. È escluso, invece, lo scuolabus, così come l'acquisto di cancelleria e testi per la scuola secondaria. Tutte le spese dovranno essere naturalmente documentate.

Si conferma ed anzi si estendono le linee di azione avviate dal nostro Paese in materia di welfare aziendale e conciliazione famiglia-lavoro. Con la precedente legge di Stabilità, infatti, il Gover-



no aveva intrapreso una serie di provvedimenti finalizzati a incentivare il welfare aziendale essenzialmente attraverso due strumenti: il premio di produttività, come fonte di risorse per garantire beni e servizi di welfare ai lavoratori dipendenti, e l'ampliamento del paniere dei servizi tramite l'aggiornamento dell'art.51 del TUIR.

La legge di Bilancio 2017 amplierà il raggio dei beneficiari e gli importi dei premi: il tetto massimo di reddito di lavoro dipendente che consente l'accesso alla tassazione agevolata viene innalzato **da 50.000 a 80.000 euro**; gli importi dei premi erogabili aumentano **da 2.000 a 3.000 euro** nella generalità dei casi, e da **2.500 a 4.000** per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Aumentano i servizi ricompresi nell'art.51 del TUIR, già aggiornato lo scorso anno, che includeva tutti i servizi per l'infanzia, che apriva ai servizi di cura per familiari anziani o non autosufficienti. Vengono ora inseriti i contributi ed i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto, o il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana oppure il rischio di gravi patologie.

Inoltre, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva i contributi alle forme pensionistiche complementari e i contributi di assistenza sanitaria anche se eccedenti i limiti precedentemente vigenti, rispettivamente 5.164,57 euro e 3.615,20 euro.

Segnaliamo anche due novità fiscali per i redditi 2016 che riteniamo possano interessare i nostri colleghi contribuenti :

- per le persone che hanno stipulato nel 2016 una polizza assicurativa a tutela delle persone con disabilità grave,

avente per oggetto il rischio di morte, sarà possibile portare in detrazione il 19% del premio versato fino ad un massimo di 750 euro al netto di ulteriori polizze assicurative stipulate.

- Resta invariato il limite di 530 euro per polizze assicurative aventi ad oggetto il rischio morte o invalidità permanente non inferiore al 5% (dal 2001) o per polizze vita e contro gli infortuni stipulate o rinnovate entro il 31.12.2000

- Resta, altresì, invariato il limite di 1.291 euro, al netto dei premi corrisposti per le assicurazioni rischio morte o invalidità permanente di cui sopra, per le assicurazioni contro il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti di vita quotidiana è stata, infine, introdotta la nuova agevolazione fiscale consistente nella possibilità di usufruire di uno sconto dell'Irpef pari al 50% dell'IVA corrisposta dall'acquirente alle imprese che le hanno realizzate, sul prezzo di vendita di immobili abitativi di nuova costruzione realizzati in classe energetica A o B.

Stefano Suini





Recup

22 febbraio 2017

IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CCNL 17 SETTEMBRE 2007 E 7 MARZO 2012, RECANTI LA DISCIPLINA DEI RAPPORTI FRA LE IMPRESE DI ASSICURAZIONE ED IL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE

Decorrenza: 22 febbraio 2017

Scadenza: 31 dicembre 2019

Roma, 22 febbraio 2017

TRA

ANIA

E

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

FNA

SNFIA

UILCA

Altella

Jack S...

si è convenuto di stipulare la presente **Ipotesi di Accordo** per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro recante la disciplina dei rapporti tra le imprese di assicurazione ed il personale dipendente non dirigente, scaduto il 30 giugno 2013.

[Handwritten signatures and initials of various representatives]



Reatt

(da inserire nelle PREMESSE)

Nelle more dell'emanazione di un provvedimento legislativo o di un accordo sindacale nazionale in materia di rappresentanza sindacale, le Parti convengono che l'accordo sulle tutele sindacali di cui all'Allegato 12 del presente CCNL, nonché tutte le disposizioni del medesimo contratto collettivo che prevedono, direttamente o indirettamente, la presenza o partecipazione delle organizzazioni sindacali, di qualsiasi livello, in Fondi settoriali ed intersettoriali, Enti Bilaterali, Commissioni Paritetiche o in altri Organismi comunque denominati, si applicano esclusivamente ai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali stipulanti l'Accordo Sindacale Nazionale del 20 maggio 2013 istitutivo del Fondo Intersettoriale di solidarietà ANIA/AISA.

LE PARTI CONVENGONO E STIPULANO QUANTO SEGUE:

I. PARTE NORMATIVA

AREA CONTRATTUALE

(Dichiarazione su AISA da inserire alla fine dell'art. 1)

Le Parti convengono di verificare congiuntamente con AISA le condizioni per avviare un processo di possibile inclusione del CCNL AISA nel CCNL ANIA.

Chia in

DATORI DI LAVORO DESTINATARI DEL CONTRATTO

(Norma per il contact center da inserire alla fine dell'art. 2)

Nel caso di svolgimento di attività di contact center da parte di imprese non controllate dalle Società di cui al primo alinea dell'art. 2, queste ultime porranno in essere tutte le misure atte a fare applicare ai lavoratori addetti a tali attività le disposizioni specificamente previste dal presente CCNL per il personale addetto al contact center. Relativamente alle attività già affidate alle predette imprese alla data di sottoscrizione del presente CCNL, tale impegno si attuerà con le necessarie gradualità.

q

LAVORATORI/TRICI DESTINATARI DEL CONTRATTO

(Dichiarazione per Alleanza Assicurazioni da inserire come Nota a verbale nell'art. 3)

In una logica di governo ed omogeneità della filiera produttiva, con riferimento alla Società Alleanza Assicurazioni, le Parti si danno atto che in sede di trattativa per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale Aziendale di Lavoro di detta azienda - Contratto che mantiene la propria specificità - vi potrà essere l'intervento e la sottoscrizione da parte delle OO.SS. Nazionali firmatarie del CCNL ANIA.

Amis

brak
Off
Scandali

edw
Julio
Paesetti
Santh
Ally
Spavento
Yorineli
Honny
psanti
Maretto
Per
Tom
Pell
MM



Pal

2) per il seguente personale amministrativo di cui alla presente Disciplina Speciale, Parte prima – Sezione prima, l’orario di lavoro è il seguente:

- commessi: 37.30 ore settimanali
- autisti: 43 ore settimanali
- guardiani diurni e notturni: 44,30
- portieri e/o custodi di palazzo adibito unicamente a sede della Compagnia: 45.

Per quanto concerne la distribuzione dell’orario di lavoro valgono le stesse disposizioni indicate alle lettere da a) a c) del punto 1), tenendo conto del maggior numero di ore di lavoro settimanali.

Articolazione dell’orario di lavoro

Relativamente al personale di cui ai precedenti punti 1) e 2), l’impresa, a fronte di esigenze aziendali che determinino la necessità di garantire una più ampia flessibilità ed articolazione dell’orario di lavoro settimanale comprendente anche il venerdì pomeriggio, avvierà con le RSA un confronto, cui le Parti attribuiscono prioritaria importanza e nel corso del quale saranno fornite le informazioni utili alla migliore comprensione delle suddette esigenze. Nel corso di tale confronto potranno concordarsi con le RSA varie tipologie di soluzioni (ad esempio, diversa distribuzione dell’orario di lavoro, estensione della flessibilità in entrata/uscita, previsione di funzionamento di determinati servizi aziendali con recuperi di orario, ricorso allo smart working, turnistica ecc.), stabilendosi le relative modalità attuative che tengano anche conto dell’esigenza di conciliare i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti. Il confronto sindacale, finalizzato ad un possibile accordo, si esaurirà comunque entro 30 giorni dalla data del suo inizio. Durante i predetti 30 giorni, le Organizzazioni Sindacali si asterranno da ogni azione diretta. Allo scadere di tale termine, senza che si sia pervenuti ad un’intesa, la Società potrà adottare i provvedimenti necessari a garantire il funzionamento degli uffici anche nel pomeriggio del venerdì, coinvolgendo, anche con meccanismi di rotazione del personale, i lavoratori in forza (al 30 dicembre dell’anno precedente), secondo le seguenti modalità:

CCNL

esg

RO

RO

Mineral

St. E. A.

- a) nel caso di distribuzione dell’orario di lavoro settimanale che comprenda anche il venerdì pomeriggio, detto orario sarà ripartito in ugual misura dal lunedì al venerdì, con ingresso alle ore 8, con un intervallo per la pausa pranzo di 45 minuti e ferme restando le fasce e/o le misure di flessibilità oraria stabilite in sede aziendale: tale modalità non potrà interessare più dei due terzi del numero dei lavoratori in servizio nelle aree/settori/funzioni indicati dall’impresa in sede di confronto sindacale. Il lavoro straordinario svolto nelle giornate dal lunedì al venerdì seguirà la disciplina stabilita dal presente CCNL e da eventuali regolamentazioni/accordi aziendali;
- b) nel caso di distribuzione dell’orario di lavoro settimanale che non comprenda anche il venerdì pomeriggio, il personale che dovrà prestare l’attività in detta giornata fino alle ore 17,00, avrà diritto di recuperare le maggiori ore lavorate programmando con l’impresa dette modalità di recupero in una o più giornate. Nel caso in cui tale recupero non potesse avvenire entro la fine di ciascun quadrimestre, spetterà al lavoratore la monetizzazione dei recuperi non fruiti con la paga oraria di cui al secondo comma dell’art. 110, calcolata avendo a base la retribuzione spettante al momento della corresponsione; qualora la medesima attività del venerdì pomeriggio debba proseguire oltre le ore 17,00, a partire da tale ora al personale coinvolto verrà applicata la disciplina sul lavoro straordinario stabilita dal presente CCNL e da eventuali regolamentazioni/accordi aziendali. Tale modalità potrà applicarsi a tutte le

ef

off

base

RO

Alle

due

te

RO

St. E. A.
Mineral
esg
RO
CCNL
Pal
St. E. A.
Mineral
esg
RO
CCNL
Pal



Dei

presente CCNL - a non adibire gli impiegati di 3° livello amministrativo ad attività di contact center. Le Parti si danno atto che la suddetta tematica potrà tuttavia formare – mediante procedure di confronto sindacale - oggetto di esame in sede aziendale laddove si dovessero presentare importanti situazioni che determinano ricadute sui livelli occupazionali.

- II. Al termine della fase di applicazione sperimentale della suddetta impostazione contrattuale, coincidente con il periodo di validità del presente CCNL, le Parti firmatarie - in considerazione dell'intrapreso percorso contrattuale riguardante il personale addetto al contact center - si incontreranno al fine di una ricognizione degli effetti della predetta riconducibilità normativa, onde valutare congiuntamente l'eventuale evoluzione delle mansioni degli addetti con conseguenti implementazioni riguardanti anche il trattamento retributivo dei lavoratori interessati.

Chil

Spina

Basile

Yrindel

Spavento

Julio Busetto

Ed. Moro

Al. Pelli

AB

FR prandi

Carini

Di

Manca

Manca

Manca

Manca

Manca



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

pratiche), le Imprese applicheranno la normativa di cui agli articoli da 167 a 178, con riferimento agli addetti del contact center operations.

Nota a verbale n. 5 - Nel caso di necessità di assunzione di personale a tempo indeterminato cui si applica la Disciplina Speciale Parte Prima, sezione prima, le Imprese terranno conto prioritariamente del personale addetto al contact center.

Nel caso di necessità di assunzione di personale a tempo indeterminato cui si applica la Disciplina Speciale Parte Prima, da inquadrare nell'area professionale Impiegati, fino al 4° livello di inquadramento, da assegnare ai servizi liquidativi o assuntivi presso la società in cui opera il contact center o presso società del Gruppo di appartenenza, le imprese ricorreranno nella misura del 15% al personale addetto al contact center.

Nel caso di necessità di assunzione di personale a tempo indeterminato cui si applica la Disciplina Speciale Parte Prima, da inquadrare nell'area professionale Impiegati, fino al 4° livello di inquadramento, da assegnare ai servizi amministrativi presso la società in cui opera il contact center o presso società del Gruppo di appartenenza, le imprese ricorreranno nella misura del 5% al personale addetto al contact center.

Resta inteso che le suddette percentuali si considereranno rispettate anche quando detto personale venga inserito in posizioni diverse da quelle del secondo e del terzo comma.

Le Imprese, compatibilmente con le proprie esigenze assunzione di personale, accoglieranno le richieste tenendo conto dell'esperienza maturata e dell'anzianità e purché i candidati siano in possesso dei requisiti richiesti, favorendo, laddove necessario, iniziative di formazione e addestramento professionale.

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]

PASSAGGI DI PERSONALE "INFRAGRUPPO"

Con riferimento alle mobilità infragruppo riguardanti i dipendenti assunti prima del 7 marzo 2015 e, dalla data di assunzione, continuativamente in forza nelle Società del Gruppo, per i medesimi non troverà applicazione il D.Lgs. n. 23/2015.

[Handwritten notes and signatures]

[Handwritten signatures]

ALLEGATO n. 6/B

(Contrattazione collettiva nazionale riguardante i lavoratori delle Agenzie)

Si conferma che per le ragioni di ordine tecnico-giuridico ampiamente esposte - e che si intendono qui interamente ribadite - la materia dei contratti collettivi che disciplinano i rapporti di lavoro tra gli agenti ed i propri collaboratori non investe la diretta potestà e responsabilità delle imprese del settore e della stessa Ania.

L'Associazione riconosce alle OO.SS. firmatarie del presente contratto il ruolo di agenti contrattuali per il personale dipendente non dirigente del settore assicurativo e ritiene che le medesime abbiano un ruolo di primario riferimento anche nel comparto della contrattazione collettiva riguardante i lavoratori delle Agenzie, circostanza che con la presente dichiarazione si rappresenta alle imprese del settore.

[Large handwritten signatures and notes at the bottom of the page]



IL PARTE ECONOMICA

Al personale disciplinato dal presente C.C.N.L. si applicherà il trattamento economico di cui alle tabelle allegate (Allegato 1) e con le decorrenze ivi indicate (*).

Al personale di cui alla Disciplina Speciale Parte Prima, Parte Seconda e Parte Terza, in servizio a tempo indeterminato alla data di stipula del presente CCNL e alla data del 31.12.2014 verrà corrisposto un importo a titolo di una tantum pari a € 400, per un dipendente di 4° livello, 7° classe, da riparametrare per inquadramento, livello e per classe di anzianità secondo le tabelle di cui all'Allegato 2A.

Tale importo - che sarà erogato non oltre il 30.05.2017 - sarà proporzionato al servizio prestato nel suddetto periodo e non sarà considerato utile ad alcun effetto contrattuale e di legge. In via alternativa e previa opzione del personale interessato, da esercitarsi entro il 30 aprile 2017, in luogo di tale importo a titolo di una tantum, potrà essere riconosciuto un contributo straordinario pari a € 489, per un dipendente di 4° livello, 7° classe, destinato alla forma di previdenza complementare cui il lavoratore è iscritto, da riparametrare per inquadramento, livello e per classe di anzianità secondo le tabelle di cui all'Allegato 2B.

Gli arretrati spettanti a partire dal 1.1.2015 - che saranno erogati non oltre il 30.05.2017 - saranno riconosciuti al personale in forza alla data di stipula del presente accordo e rapportati al servizio prestato a partire dal suddetto 1.1.2015 (Allegato 3).

Le somme erogate a titolo di arretrati saranno considerate utili ai soli effetti della determinazione della quota di accantonamento del T.F.R. relativa all'anno 2017 e delle prestazioni economiche di maternità.

(*) Nota a verbale - le Parti si danno atto che tutti gli importi indicati nel presente CCNL sono al lordo delle tasse, imposte, trattenute e contributi di legge o contrattuali; inoltre convengono che, in caso di eventuali errori materiali nelle predette tabelle, verranno apportate le necessarie correzioni.



Tabella stipendiale omnicomprensiva

Table with 8 columns: CLASSE, LIV. 7, LIV. 6, LIV. 5, LIV. 4, LIV. 3, LIV. 2, LIV. 1. Rows include classes from cl 1 to cl 13.

Tabella stipendiale omnicomprensiva

Table with 8 columns: CLASSE, LIV. 7, LIV. 6, LIV. 5, LIV. 4, LIV. 3, LIV. 2, LIV. 1. Rows include classes from cl 1 to cl 13.

Tabella stipendiale omnicomprensiva

Table with 8 columns: CLASSE, LIV. 7, LIV. 6, LIV. 5, LIV. 4, LIV. 3, LIV. 2, LIV. 1. Rows include classes from cl 1 to cl 13.

Tabella stipendiale omnicomprensiva

Table with 8 columns: CLASSE, LIV. 7, LIV. 6, LIV. 5, LIV. 4, LIV. 3, LIV. 2, LIV. 1. Rows include classes from cl 1 to cl 13.

Handwritten signatures and notes on the right side of the page, including names like 'Paley', 'Gualt', 'Santini', 'Loh 2', 'Gualt', 'Santini', 'Loh 2', 'Gualt', 'Santini', 'Loh 2'.

Handwritten initials 'E.M.' in the bottom left corner.

Handwritten signature in the bottom left area.

Handwritten signature 'Julio Bustos' in the bottom center.

Handwritten signature 'Gozzi' below 'Julio Bustos'.

Handwritten signatures 'AB', 'MB', 'S. Ep' and other notes in the bottom right area.



EX Indennità di carica dei funzionari

Ex Indennità di carica Importo annuo		dal 1.1.2015		
	EX 3° GRADO	EX 2° GRADO	EX 1° GRADO	
cl 1 1-2	7.995,65	5.888,48	3.629,03	
cl 2 3-4	8.852,29	6.713,70	4.409,56	
cl 3 5-6	9.708,96	7.538,84	5.190,08	
cl 4 7-8-9	10.563,89	8.363,16	5.970,58	
cl 5 10-11-12	11.420,55	9.188,35	6.751,12	
cl 6 oltre	12.277,21	10.013,52	7.534,21	

Ex Indennità di carica Importo mensile (1/14)		dal 1.1.2015		
	EX 3° GRADO	EX 2° GRADO	EX 1° GRADO	
cl 1 1-2	571,12	420,61	259,22	
cl 2 3-4	632,31	479,55	314,97	
cl 3 5-6	693,50	538,49	370,72	
cl 4 7-8-9	754,56	597,37	426,47	
cl 5 10-11-12	815,75	656,31	482,22	
cl 6 oltre	876,94	715,25	538,16	

Ex Indennità di carica Importo annuo		dal 1.1.2016		
	EX 3° GRADO	EX 2° GRADO	EX 1° GRADO	
cl 1 1-2	8.035,63	5.917,92	3.647,18	
cl 2 3-4	8.896,55	6.747,27	4.431,61	
cl 3 5-6	9.757,50	7.576,53	5.216,03	
cl 4 7-8-9	10.616,71	8.404,98	6.000,43	
cl 5 10-11-12	11.477,85	9.234,29	6.784,88	
cl 6 oltre	12.338,60	10.063,59	7.571,88	

Ex Indennità di carica Importo mensile (1/14)		dal 1.1.2016		
	EX 3° GRADO	EX 2° GRADO	EX 1° GRADO	
cl 1 1-2	573,97	422,71	260,51	
cl 2 3-4	635,47	481,95	316,54	
cl 3 5-6	696,96	541,18	372,57	
cl 4 7-8-9	758,34	600,36	428,60	
cl 5 10-11-12	819,83	659,59	484,63	
cl 6 oltre	881,33	718,83	540,85	

Ex Indennità di carica Importo annuo		dal 1.1.2017		
	EX 3° GRADO	EX 2° GRADO	EX 1° GRADO	
cl 1 1-2	8.115,99	5.977,10	3.683,65	
cl 2 3-4	8.985,52	6.814,74	4.475,93	
cl 3 5-6	9.855,08	7.652,30	5.268,19	
cl 4 7-8-9	10.722,88	8.489,03	6.060,43	
cl 5 10-11-12	11.592,43	9.326,63	6.852,73	
cl 6 oltre	12.461,99	10.164,23	7.647,60	

Ex Indennità di carica Importo mensile (1/14)		dal 1.1.2017		
	EX 3° GRADO	EX 2° GRADO	EX 1° GRADO	
cl 1 1-2	579,71	426,94	263,12	
cl 2 3-4	641,82	486,77	319,71	
cl 3 5-6	703,93	546,59	376,30	
cl 4 7-8-9	765,92	606,36	432,89	
cl 5 10-11-12	828,03	666,19	489,48	
cl 6 oltre	890,14	726,02	546,26	

Indennità di carica Importo annuo		dal 1.1.2018		
	EX 3° GRADO	EX 2° GRADO	EX 1° GRADO	
cl 1 1-2	8.213,38	6.048,83	3.727,85	
cl 2 3-4	9.093,35	6.896,52	4.529,64	
cl 3 5-6	9.973,34	7.744,13	5.331,41	
cl 4 7-8-9	10.851,55	8.590,90	6.133,18	
cl 5 10-11-12	11.731,54	9.438,55	6.934,96	
cl 6 oltre	12.611,53	10.286,20	7.739,37	

Indennità di carica Importo mensile (1/14)		dal 1.1.2018		
	EX 3° GRADO	EX 2° GRADO	EX 1° GRADO	
cl 1 1-2	586,61	432,06	266,28	
cl 2 3-4	648,53	492,61	323,55	
cl 3 5-6	712,38	553,15	380,82	
cl 4 7-8-9	775,11	613,64	438,08	
cl 5 10-11-12	837,97	674,18	495,35	
cl 6 oltre	900,82	734,73	552,61	

Indennità di carica Importo annuo		dal 1.7.2019		
	EX 3° GRADO	EX 2° GRADO	EX 1° GRADO	
cl 1 1-2	8.321,80	6.128,67	3.777,06	
cl 2 3-4	9.213,38	6.987,55	4.589,43	
cl 3 5-6	10.104,99	7.846,35	5.401,78	
cl 4 7-8-9	10.994,79	8.704,30	6.214,12	
cl 5 10-11-12	11.886,40	9.563,14	7.026,50	
cl 6 oltre	12.778,00	10.421,98	7.841,53	

Indennità di carica Importo mensile (1/14)		dal 1.7.2019		
	EX 3° GRADO	EX 2° GRADO	EX 1° GRADO	
cl 1 1-2	594,41	437,76	269,79	
cl 2 3-4	658,10	498,11	327,82	
cl 3 5-6	721,79	560,45	385,84	
cl 4 7-8-9	785,34	621,74	443,87	
cl 5 10-11-12	849,03	683,08	501,89	
cl 6 oltre	912,71	744,43	560,11	

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]

[Handwritten signature]



Produttori

Tabella di trattamento economico fisso omnicomprendiva

Importo annuo

CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
CL 1	20.109,41	16.556,56	9.999,71	8.202,57
CL 2	20.589,81	16.925,15	10.210,66	8.379,99
CL 3	21.069,33	17.292,60	10.420,76	8.557,26
CL 4	21.548,44	17.661,05	10.632,13	8.734,67
CL 5	22.028,83	18.029,63	10.842,82	8.911,93
CL 6	22.508,37	18.397,06	11.052,91	
CL 7	22.988,76	18.765,53	11.264,31	
CL 8	23.469,14	19.134,12	11.475,23	
CL 9	23.947,41	19.501,55		
CL 10	24.427,81	19.870,76		
CL 11	24.908,18			
CL 12	25.387,70			
CL 13	25.868,09			

dal 1.1.2015

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Tabella di trattamento economico fisso omnicomprendiva

Importo mensile (1/14)

CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
CL 1	1.436,39	1.182,61	714,27	585,90
CL 2	1.470,70	1.208,94	729,33	598,57
CL 3	1.504,95	1.235,19	744,34	611,23
CL 4	1.539,17	1.261,50	759,44	623,91
CL 5	1.573,49	1.287,83	774,49	636,57
CL 6	1.607,74	1.314,08	789,49	
CL 7	1.642,05	1.340,40	804,59	
CL 8	1.676,37	1.366,72	819,66	
CL 9	1.710,53	1.392,97		
CL 10	1.744,84	1.419,34		
CL 11	1.779,16			
CL 12	1.813,41			
CL 13	1.847,72			

dal 1.1.2015

Tabella di trattamento economico fisso omnicomprendiva

Importo annuo

CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
CL 1	20.209,96	16.639,34	10.049,71	8.243,58
CL 2	20.692,76	17.009,78	10.261,71	8.421,89
CL 3	21.174,68	17.379,06	10.472,86	8.600,05
CL 4	21.656,18	17.749,36	10.685,29	8.778,34
CL 5	22.138,97	18.119,78	10.897,03	8.956,49
CL 6	22.620,91	18.489,05	11.108,17	
CL 7	23.103,70	18.859,36	11.320,63	
CL 8	23.586,49	19.229,79	11.532,61	
CL 9	24.067,15	19.599,06		
CL 10	24.549,95	19.970,11		
CL 11	25.032,72			
CL 12	25.514,64			
CL 13	25.997,43			

dal 1.1.2016

[Large handwritten signature]

Tabella di trattamento economico fisso omnicomprendiva

Importo mensile (1/14)

CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
CL 1	1.443,57	1.188,52	717,84	588,83
CL 2	1.478,05	1.214,98	732,98	601,56
CL 3	1.512,48	1.241,36	748,06	614,29
CL 4	1.546,87	1.267,81	763,24	627,02
CL 5	1.581,36	1.294,27	778,36	639,75
CL 6	1.615,78	1.320,65	793,44	
CL 7	1.650,26	1.347,10	808,62	
CL 8	1.684,75	1.373,56	823,76	
CL 9	1.719,08	1.399,93		
CL 10	1.753,57	1.426,44		
CL 11	1.788,05			
CL 12	1.822,47			
CL 13	1.856,96			

dal 1.1.2016

[Handwritten signature]

Tabella di trattamento economico fisso omnicomprendiva

Importo annuo

CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
CL 1	20.412,06	16.805,73	10.150,21	8.326,02
CL 2	20.899,69	17.179,88	10.364,33	8.508,11
CL 3	21.386,43	17.552,85	10.577,99	8.686,05
CL 4	21.872,74	17.926,85	10.792,14	8.866,12
CL 5	22.360,36	18.300,98	11.006,00	9.046,05
CL 6	22.847,12	18.673,94	11.219,25	
CL 7	23.334,74	19.047,95	11.433,84	
CL 8	23.822,35	19.422,09	11.647,94	
CL 9	24.307,82	19.795,05		
CL 10	24.795,45	20.169,81		
CL 11	25.283,05			
CL 12	25.769,79			
CL 13	26.257,40			

dal 1.1.2017

[Handwritten signature]

Tabella di trattamento economico fisso omnicomprendiva

Importo mensile (1/14)

CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
CL 1	1.458,00	1.200,41	725,02	594,72
CL 2	1.492,84	1.227,13	740,31	607,58
CL 3	1.527,60	1.253,78	755,54	620,43
CL 4	1.562,34	1.280,49	770,87	633,29
CL 5	1.597,17	1.307,21	786,14	646,15
CL 6	1.631,94	1.333,85	801,38	
CL 7	1.666,77	1.360,57	816,70	
CL 8	1.701,60	1.387,29	832,00	
CL 9	1.736,27	1.413,93		
CL 10	1.771,10	1.440,70		
CL 11	1.805,93			
CL 12	1.840,70			
CL 13	1.875,53			

dal 1.1.2017

[Handwritten signature]



Tabella di trattamento economico fisso omnicomprensiva
Importo annuo

CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
CL 1	20.657,00	17.007,40	10.272,01	8.425,93
CL 2	21.150,49	17.386,04	10.488,70	8.608,18
CL 3	21.643,07	17.763,48	10.704,52	8.790,28
CL 4	22.135,21	18.141,97	10.921,65	8.972,51
CL 5	22.628,68	18.520,59	11.138,07	9.154,60
CL 6	23.121,29	18.898,03	11.353,88	
CL 7	23.614,76	19.276,53	11.571,05	
CL 8	24.108,22	19.655,16	11.787,72	
CL 9	24.599,51	20.032,59		
CL 10	25.093,00	20.411,85		
CL 11	25.586,45			
CL 12	26.079,03			
CL 13	26.572,49			

dal 1.1.2018

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Tabella di trattamento economico fisso omnicomprensiva
Importo mensile (1/14)

CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
CL 1	1.475,50	1.214,81	733,72	601,85
CL 2	1.510,75	1.241,86	749,19	614,87
CL 3	1.545,93	1.268,82	764,61	627,88
CL 4	1.581,09	1.295,86	780,12	640,89
CL 5	1.616,33	1.322,90	795,58	653,90
CL 6	1.651,52	1.349,86	810,99	
CL 7	1.686,77	1.376,90	826,50	
CL 8	1.722,02	1.403,94	841,98	
CL 9	1.757,11	1.430,90		
CL 10	1.792,36	1.457,99		
CL 11	1.827,60			
CL 12	1.862,79			
CL 13	1.898,04			

dal 1.1.2018

Tabella di trattamento economico fisso omnicomprensiva
Importo annuo

CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
CL 1	20.929,67	17.231,90	10.407,60	8.537,15
CL 2	21.429,68	17.615,54	10.627,15	8.721,81
CL 3	21.928,76	17.997,96	10.846,82	8.906,31
CL 4	22.427,39	18.381,44	11.065,82	9.090,95
CL 5	22.927,38	18.765,06	11.285,09	9.275,44
CL 6	23.426,49	19.147,48	11.503,75	
CL 7	23.926,47	19.530,98	11.723,79	
CL 8	24.426,45	19.914,61	11.943,32	
CL 9	24.924,22	20.297,02		
CL 10	25.424,23	20.681,29		
CL 11	25.924,19			
CL 12	26.423,27			
CL 13	26.923,25			

dal 1.7.2019

[Large handwritten signature]

Tabella di trattamento economico fisso omnicomprensiva
Importo mensile (1/14)

CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
CL 1	1.494,98	1.230,85	743,40	609,80
CL 2	1.530,69	1.258,25	759,08	622,99
CL 3	1.566,34	1.285,57	774,70	636,17
CL 4	1.601,96	1.312,96	790,42	649,35
CL 5	1.637,67	1.340,36	806,08	662,53
CL 6	1.673,32	1.367,68	821,70	
CL 7	1.709,03	1.395,07	837,41	
CL 8	1.744,75	1.422,47	853,09	
CL 9	1.780,30	1.449,79		
CL 10	1.816,02	1.477,24		
CL 11	1.851,73			
CL 12	1.887,38			
CL 13	1.923,09			

dal 1.7.2019

[Multiple handwritten signatures and initials scattered across the bottom half of the page]



Assegno ad personam contrattuale di cui all' allegato 7 CCNL 29/10/1987

Importo annuo		Anno	Mese (1/14)
Valore dell' assegno	dal 1.1.2015	4.763,99	340,29
Valore dell' assegno	dal 1.1.2016	4.787,81	341,99
Valore dell' assegno	dal 1.1.2017	4.835,69	345,41
Valore dell' assegno	dal 1.1.2018	4.893,72	349,55
Valore dell' assegno	dal 1.7.2019	4.958,32	354,17

[Handwritten signature]

Provvigione aggiuntiva di cui all' art. 158 CCNL 18/12/1999 (valore degli importi medi annui)

		LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
Provvigione aggiuntiva	per il 2015	979,19	731,97	556,88	398,26
Provvigione aggiuntiva	per il 2016	984,09	735,63	559,66	400,25
Provvigione aggiuntiva	per il 2017	993,93	742,99	565,26	404,25
Provvigione aggiuntiva	per il 2018	1.005,86	751,91	572,04	409,10
Provvigione aggiuntiva	per il 2019	1.019,14	761,84	579,59	414,50

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

PERSONALE ASSUNTO DAL 18 DICEMBRE 1999

Personale amministrativo

Tabella stipendiale omnicomprensiva

Importo annuo

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
d1 1-2-3-4	34.391,47	29.055,27	27.227,37	25.688,10	23.545,39	21.510,19	20.402,99
d2 5-6-7	35.519,50	29.958,89	28.074,15	26.487,00	24.277,64	22.179,18	21.037,53
d3 8-9-10	36.647,58	30.862,54	28.920,90	27.285,88	25.009,91	22.848,14	21.672,08
d4 11-12-13	37.775,61	31.766,16	29.767,70	28.084,82	25.742,15	23.517,13	22.306,63
d5 14-15-16	38.903,64	32.669,77	30.614,42	28.883,72	26.474,43	24.186,09	22.941,13
d6 17-18-19	40.031,68	33.573,39	31.461,21	29.682,59	27.206,68	24.855,06	23.575,66
d7 20-21-22	41.159,74	34.476,99	32.307,97	30.481,51	27.938,96	25.524,02	24.210,18
d8 23-24-25	42.287,78	35.380,63	33.154,76	31.280,41	28.671,22	26.192,98	24.844,72
d9 26-27-28		36.284,23	34.001,52	32.079,29	29.403,48	26.861,95	25.479,29
d10 29-30-31		37.187,87	34.848,31	32.878,20	30.135,72	27.530,92	26.113,80
d11 32-33-34		38.091,47	35.695,08	33.677,09	30.867,99	28.199,89	26.748,31
d12 oltre		38.995,10	36.541,84	34.476,00	31.600,25	28.868,82	27.382,85

Tabella stipendiale omnicomprensiva

Importo mensile (1/14)

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
d1 1-2-3-4	2.456,53	2.075,38	1.944,81	1.834,86	1.681,81	1.536,44	1.457,36
d2 5-6-7	2.537,11	2.139,92	2.005,30	1.891,93	1.734,12	1.584,23	1.502,68
d3 8-9-10	2.617,68	2.204,47	2.065,78	1.948,99	1.786,42	1.632,01	1.548,01
d4 11-12-13	2.698,26	2.269,01	2.126,26	2.006,06	1.838,73	1.679,80	1.593,33
d5 14-15-16	2.778,83	2.333,56	2.186,74	2.063,12	1.891,03	1.727,58	1.638,65
d6 17-18-19	2.859,41	2.398,10	2.247,23	2.120,19	1.943,33	1.775,36	1.683,98
d7 20-21-22	2.939,98	2.462,64	2.307,71	2.177,25	1.995,64	1.823,14	1.729,30
d8 23-24-25	3.020,56	2.527,19	2.368,20	2.234,32	2.047,94	1.870,93	1.774,62
d9 26-27-28		2.591,73	2.428,68	2.291,38	2.100,25	1.918,71	1.819,95
d10 29-30-31		2.656,28	2.489,17	2.348,44	2.152,55	1.966,49	1.865,27
d11 32-33-34		2.720,82	2.549,65	2.405,51	2.204,86	2.014,28	1.910,59
d12 oltre		2.785,36	2.610,13	2.462,57	2.257,16	2.062,06	1.956,92

Tabella stipendiale omnicomprensiva

Importo annuo

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
d1 1-2-3-4	34.563,43	29.200,55	27.363,51	25.816,54	23.663,12	21.617,74	20.505,00
d2 5-6-7	35.697,10	30.108,68	28.214,52	26.619,44	24.399,03	22.290,08	21.142,72
d3 8-9-10	36.830,82	31.016,85	29.065,50	27.422,31	25.134,96	22.962,38	21.780,44
d4 11-12-13	37.964,49	31.924,99	29.916,54	28.225,24	25.870,86	23.634,72	22.418,16
d5 14-15-16	39.098,16	32.833,12	30.767,49	29.028,14	26.606,80	24.307,02	23.055,84
d6 17-18-19	40.231,84	33.741,26	31.618,52	29.831,00	27.342,71	24.979,34	23.693,54
d7 20-21-22	41.365,54	34.649,37	32.469,51	30.633,92	28.078,65	25.651,64	24.331,23
d8 23-24-25	42.499,22	35.557,53	33.320,53	31.436,81	28.814,58	26.323,94	24.968,94
d9 26-27-28		36.465,65	34.171,53	32.239,69	29.550,50	26.996,26	25.606,69
d10 29-30-31		37.373,81	35.022,55	33.042,59	30.286,40	27.668,57	26.244,37
d11 32-33-34		38.281,93	35.873,56	33.845,48	31.022,33	28.340,89	26.882,05
d12 oltre		39.190,08	36.724,55	34.648,38	31.758,25	29.013,16	27.519,76

Tabella stipendiale omnicomprensiva

Importo mensile (1/14)

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
d1 1-2-3-4	2.468,82	2.085,75	1.954,54	1.844,04	1.690,22	1.544,12	1.464,64
d2 5-6-7	2.549,79	2.150,62	2.015,32	1.901,39	1.742,79	1.592,15	1.510,19
d3 8-9-10	2.630,77	2.215,49	2.076,11	1.958,74	1.795,35	1.640,17	1.555,75
d4 11-12-13	2.711,75	2.280,36	2.136,90	2.016,09	1.847,92	1.688,19	1.601,30
d5 14-15-16	2.792,73	2.345,22	2.197,68	2.073,44	1.900,49	1.736,22	1.646,85
d6 17-18-19	2.873,70	2.410,09	2.258,47	2.130,79	1.953,05	1.784,24	1.692,40
d7 20-21-22	2.954,68	2.474,96	2.319,25	2.188,14	2.005,62	1.832,26	1.737,95
d8 23-24-25	3.035,66	2.539,82	2.380,04	2.245,49	2.058,18	1.880,28	1.783,50
d9 26-27-28		2.604,69	2.440,82	2.302,84	2.110,75	1.928,30	1.829,05
d10 29-30-31		2.669,56	2.501,61	2.360,19	2.163,31	1.976,33	1.874,60
d11 32-33-34		2.734,42	2.562,40	2.417,53	2.215,88	2.024,35	1.920,15
d12 oltre		2.799,29	2.623,18	2.474,88	2.268,45	2.072,37	1.965,70

Tabella stipendiale omnicomprensiva

Importo annuo

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
d1 1-2-3-4	34.909,06	29.492,56	27.637,15	26.074,71	23.899,75	21.833,92	20.710,05
d2 5-6-7	36.054,07	30.409,77	28.496,67	26.885,63	24.643,02	22.512,98	21.354,15
d3 8-9-10	37.199,13	31.327,02	29.356,16	27.696,53	25.386,31	23.192,00	21.998,24
d4 11-12-13	38.344,13	32.244,24	30.215,71	28.507,49	26.129,57	23.871,07	22.642,34
d5 14-15-16	39.489,14	33.161,45	31.075,16	29.318,42	26.872,87	24.550,09	23.286,40
d6 17-18-19	40.634,16	34.078,67	31.934,71	30.129,31	27.616,14	25.229,13	23.930,48
d7 20-21-22	41.779,20	34.995,86	32.794,21	30.940,26	28.359,44	25.908,16	24.574,54
d8 23-24-25	42.924,21	35.913,11	33.653,74	31.751,18	29.102,73	26.587,18	25.218,63
d9 26-27-28		36.830,31	34.513,25	32.562,09	29.846,01	27.266,22	25.862,76
d10 29-30-31		37.747,55	35.372,78	33.373,02	30.589,26	27.945,26	26.506,81
d11 32-33-34		38.664,75	36.232,30	34.183,93	31.332,55	28.624,30	27.150,87
d12 oltre		39.581,98	37.091,80	34.994,86	32.075,83	29.303,29	27.794,96

Tabella stipendiale omnicomprensiva

Importo mensile (1/14)

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
d1 1-2-3-4	2.493,50	2.106,61	1.974,08	1.862,48	1.707,13	1.559,57	1.479,29
d2 5-6-7	2.575,29	2.172,13	2.035,48	1.920,40	1.760,22	1.608,07	1.525,30
d3 8-9-10	2.657,08	2.237,64	2.096,87	1.978,32	1.813,31	1.656,57	1.571,30
d4 11-12-13	2.738,87	2.303,16	2.158,27	2.036,25	1.866,40	1.705,08	1.617,31
d5 14-15-16	2.820,65	2.368,68	2.219,65	2.094,17	1.919,49	1.753,58	1.663,31
d6 17-18-19	2.902,44	2.434,19	2.281,05	2.152,09	1.972,58	1.802,08	1.709,32
d7 20-21-22	2.984,23	2.499,70	2.342,44	2.210,02	2.025,67	1.850,58	1.755,32
d8 23-24-25	3.066,02	2.565,22	2.403,84	2.267,94	2.078,77	1.899,08	1.801,33
d9 26-27-28		2.630,74	2.465,23	2.325,86	2.131,86	1.947,59	1.847,34
d10 29-30-31		2.696,25	2.526,63	2.383,79	2.184,95	1.996,09	1.893,34
d11 32-33-34		2.761,77	2.588,02	2.441,71	2.238,04	2.044,59	1.939,35
d12 oltre		2.827,28	2.649,41	2.499,63	2.291,13	2.093,09	1.985,35

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature: Pelli]

[Large handwritten signature: Held]

[Large handwritten signature: G. B.]

[Large handwritten signature: Giulio Busetto]

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

EX Indennità di carica dei funzionari

Ex Indennità di carica
Importo annuo

dal 1.1.2015

	EX 3° GRADO	EX 2° GRADO	EX 1° GRADO
cl 1 1-2-3-4	7.995,65	5.888,48	3.629,03
cl 2 5-6-7	8.937,96	6.796,19	4.487,60
cl 3 8-9-10	9.880,27	7.703,88	5.346,18
cl 4 11-12-13	10.822,60	8.611,58	6.204,73
cl 5 oltre	11.764,91	9.519,27	7.063,31

Ex Indennità di carica
Importo mensile (1/14)

dal 1.1.2015

	EX 3° GRADO	EX 2° GRADO	EX 1° GRADO
cl 1 1-2-3-4	571,12	420,61	259,22
cl 2 5-6-7	638,43	485,44	320,54
cl 3 8-9-10	705,73	550,28	381,87
cl 4 11-12-13	773,04	615,11	443,20
cl 5 oltre	840,35	679,95	504,52

Ex Indennità di carica
Importo annuo

dal 1.1.2016

	EX 3° GRADO	EX 2° GRADO	EX 1° GRADO
cl 1 1-2-3-4	8.035,63	5.917,92	3.647,18
cl 2 5-6-7	8.982,85	6.830,17	4.510,04
cl 3 8-9-10	9.929,67	7.742,40	5.372,91
cl 4 11-12-13	10.876,71	8.654,64	6.235,75
cl 5 oltre	11.823,73	9.566,87	7.098,63

Ex Indennità di carica
Importo mensile (1/14)

dal 1.1.2016

	EX 3° GRADO	EX 2° GRADO	EX 1° GRADO
cl 1 1-2-3-4	573,97	422,71	260,51
cl 2 5-6-7	641,62	487,87	322,15
cl 3 8-9-10	709,26	553,03	383,78
cl 4 11-12-13	776,91	618,19	445,41
cl 5 oltre	844,55	683,35	507,05

Ex Indennità di carica
Importo annuo

dal 1.1.2017

	EX 3° GRADO	EX 2° GRADO	EX 1° GRADO
cl 1 1-2-3-4	8.115,99	5.977,10	3.683,65
cl 2 5-6-7	9.072,48	6.898,47	4.555,14
cl 3 8-9-10	10.028,97	7.819,82	5.426,64
cl 4 11-12-13	10.985,48	8.741,19	6.298,11
cl 5 oltre	11.941,97	9.662,54	7.169,62

Ex Indennità di carica
Importo mensile (1/14)

dal 1.1.2017

	EX 3° GRADO	EX 2° GRADO	EX 1° GRADO
cl 1 1-2-3-4	579,71	428,94	263,12
cl 2 5-6-7	648,03	492,75	325,37
cl 3 8-9-10	716,36	558,56	387,62
cl 4 11-12-13	784,68	624,37	449,87
cl 5 oltre	853,00	690,18	512,12

Ex Indennità di carica
Importo annuo

dal 1.1.2018

	EX 3° GRADO	EX 2° GRADO	EX 1° GRADO
cl 1 1-2-3-4	8.213,38	6.048,83	3.727,85
cl 2 5-6-7	9.181,35	6.981,25	4.609,80
cl 3 8-9-10	10.149,32	7.913,66	5.491,76
cl 4 11-12-13	11.117,31	8.846,08	6.373,69
cl 5 oltre	12.085,27	9.778,49	7.255,66

Ex Indennità di carica
Importo mensile (1/14)

dal 1.1.2018

	EX 3° GRADO	EX 2° GRADO	EX 1° GRADO
cl 1 1-2-3-4	586,67	432,06	266,28
cl 2 5-6-7	655,81	498,66	329,27
cl 3 8-9-10	724,95	565,26	392,27
cl 4 11-12-13	794,09	631,86	455,26
cl 5 oltre	863,23	698,46	518,26

Ex Indennità di carica
Importo annuo

dal 1.7.2019

	EX 3° GRADO	EX 2° GRADO	EX 1° GRADO
cl 1 1-2-3-4	8.321,80	6.128,67	3.777,06
cl 2 5-6-7	9.302,54	7.073,40	4.670,65
cl 3 8-9-10	10.283,29	8.018,12	5.564,25
cl 4 11-12-13	11.264,06	8.962,85	6.457,82
cl 5 oltre	12.244,80	9.907,57	7.351,43

Ex Indennità di carica
Importo mensile (1/14)

dal 1.7.2019

	EX 3° GRADO	EX 2° GRADO	EX 1° GRADO
cl 1 1-2-3-4	594,41	437,76	269,79
cl 2 5-6-7	664,47	505,24	333,62
cl 3 8-9-10	734,52	572,72	397,45
cl 4 11-12-13	804,58	640,20	461,27
cl 5 oltre	874,63	707,68	525,10

Offerta

Assek

Pell

Pelly

lppp

Alfonsi

ep

le R

Hay

fr J

Yon

zde

Pasetti

Quar

psandi

MB

AB

Amery

Alfonsi

Assek

MB



Call center

Personale di cui alla sezione prima

Tabella stipendiale complessiva

dal 1.1.2015

Importo annuo		
CLASSE		
cl 1	1-2-3-4	21.580,21
cl 2	5-6-7	22.251,35
cl 3	8-9-10	22.922,52
cl 4	11-12-13	23.593,67
cl 5	14-15-16	24.264,80
cl 6	17-18-19	24.935,94
cl 7	20-21-22	25.607,08
cl 8	23-24-25	26.278,23
cl 9	26-27-28	26.949,40
cl 10	29-30-31	27.620,51
cl 11	32-33-34	28.291,63
cl 12	oltre	28.962,80

Tabella stipendiale complessiva

dal 1.1.2015

Importo mensile (1/14)		
CLASSE		
cl 1	1-2-3-4	1.541,44
cl 2	5-6-7	1.589,38
cl 3	8-9-10	1.637,32
cl 4	11-12-13	1.685,26
cl 5	14-15-16	1.733,20
cl 6	17-18-19	1.781,14
cl 7	20-21-22	1.829,08
cl 8	23-24-25	1.877,02
cl 9	26-27-28	1.924,96
cl 10	29-30-31	1.972,89
cl 11	32-33-34	2.020,83
cl 12	oltre	2.068,77

Tabella stipendiale complessiva

dal 1.1.2016

Importo annuo		
CLASSE		
cl 1	1-2-3-4	21.688,11
cl 2	5-6-7	22.362,61
cl 3	8-9-10	23.037,13
cl 4	11-12-13	23.711,64
cl 5	14-15-16	24.386,12
cl 6	17-18-19	25.060,62
cl 7	20-21-22	25.735,12
cl 8	23-24-25	26.409,62
cl 9	26-27-28	27.084,15
cl 10	29-30-31	27.758,61
cl 11	32-33-34	28.433,09
cl 12	oltre	29.107,61

Tabella stipendiale complessiva

dal 1.1.2016

Importo mensile (1/14)		
CLASSE		
cl 1	1-2-3-4	1.549,15
cl 2	5-6-7	1.597,33
cl 3	8-9-10	1.645,51
cl 4	11-12-13	1.693,69
cl 5	14-15-16	1.741,87
cl 6	17-18-19	1.790,04
cl 7	20-21-22	1.838,22
cl 8	23-24-25	1.886,40
cl 9	26-27-28	1.934,58
cl 10	29-30-31	1.982,76
cl 11	32-33-34	2.030,94
cl 12	oltre	2.079,12

Tabella stipendiale complessiva

dal 1.1.2017

Importo annuo		
CLASSE		
cl 1	1-2-3-4	21.904,99
cl 2	5-6-7	22.586,24
cl 3	8-9-10	23.267,50
cl 4	11-12-13	23.948,76
cl 5	14-15-16	24.629,98
cl 6	17-18-19	25.311,23
cl 7	20-21-22	25.992,47
cl 8	23-24-25	26.673,72
cl 9	26-27-28	27.354,99
cl 10	29-30-31	28.036,20
cl 11	32-33-34	28.717,42
cl 12	oltre	29.398,69

Tabella stipendiale complessiva

dal 1.1.2017

Importo mensile (1/14)		
CLASSE		
cl 1	1-2-3-4	1.564,64
cl 2	5-6-7	1.613,30
cl 3	8-9-10	1.661,96
cl 4	11-12-13	1.710,63
cl 5	14-15-16	1.759,28
cl 6	17-18-19	1.807,95
cl 7	20-21-22	1.856,61
cl 8	23-24-25	1.905,27
cl 9	26-27-28	1.953,93
cl 10	29-30-31	2.002,59
cl 11	32-33-34	2.051,24
cl 12	oltre	2.099,91

[Handwritten signature]



Coordinatore di team (allegato 4/c)

Tabella stipendiale omnicomprensiva
Importo annuo

CLASSE	
cl 1 1-2-3-4	26.457,74
cl 2 5-6-7	27.280,58
cl 3 8-9-10	28.103,40
cl 4 11-12-13	28.926,26
cl 5 14-15-16	29.749,08
cl 6 17-18-19	30.571,91
cl 7 20-21-22	31.394,76
cl 8 23-24-25	32.217,59
cl 9 26-27-28	33.040,42
cl 10 29-30-31	33.863,24
cl 11 32-33-34	34.686,10
cl 12 oltre	35.508,93

dal 1.1.2015

Tabella stipendiale complessiva
Importo mensile (1/14)

CLASSE	
cl 1 1-2-3-4	1.889,84
cl 2 5-6-7	1.948,61
cl 3 8-9-10	2.007,39
cl 4 11-12-13	2.066,16
cl 5 14-15-16	2.124,93
cl 6 17-18-19	2.183,71
cl 7 20-21-22	2.242,48
cl 8 23-24-25	2.301,26
cl 9 26-27-28	2.360,03
cl 10 29-30-31	2.418,80
cl 11 32-33-34	2.477,58
cl 12 oltre	2.536,35

dal 1.1.2015

Tabella stipendiale omnicomprensiva
Importo annuo

CLASSE	
cl 1 1-2-3-4	26.590,03
cl 2 5-6-7	27.416,98
cl 3 8-9-10	28.243,92
cl 4 11-12-13	29.070,89
cl 5 14-15-16	29.897,83
cl 6 17-18-19	30.724,77
cl 7 20-21-22	31.551,73
cl 8 23-24-25	32.378,68
cl 9 26-27-28	33.205,62
cl 10 29-30-31	34.032,56
cl 11 32-33-34	34.859,53
cl 12 oltre	35.686,47

dal 1.1.2016

Tabella stipendiale complessiva
Importo mensile (1/14)

CLASSE	
cl 1 1-2-3-4	1.899,29
cl 2 5-6-7	1.958,36
cl 3 8-9-10	2.017,42
cl 4 11-12-13	2.076,49
cl 5 14-15-16	2.135,56
cl 6 17-18-19	2.194,63
cl 7 20-21-22	2.253,70
cl 8 23-24-25	2.312,76
cl 9 26-27-28	2.371,83
cl 10 29-30-31	2.430,90
cl 11 32-33-34	2.489,97
cl 12 oltre	2.549,03

dal 1.1.2016

Tabella stipendiale omnicomprensiva
Importo annuo

CLASSE	
cl 1 1-2-3-4	26.855,93
cl 2 5-6-7	27.691,15
cl 3 8-9-10	28.526,36
cl 4 11-12-13	29.361,60
cl 5 14-15-16	30.196,81
cl 6 17-18-19	31.032,02
cl 7 20-21-22	31.867,25
cl 8 23-24-25	32.702,47
cl 9 26-27-28	33.537,68
cl 10 29-30-31	34.372,89
cl 11 32-33-34	35.208,13
cl 12 oltre	36.043,33

dal 1.1.2017

Tabella stipendiale complessiva
Importo mensile (1/14)

CLASSE	
cl 1 1-2-3-4	1.918,28
cl 2 5-6-7	1.977,94
cl 3 8-9-10	2.037,60
cl 4 11-12-13	2.097,26
cl 5 14-15-16	2.156,92
cl 6 17-18-19	2.216,57
cl 7 20-21-22	2.276,23
cl 8 23-24-25	2.335,89
cl 9 26-27-28	2.395,55
cl 10 29-30-31	2.455,21
cl 11 32-33-34	2.514,87
cl 12 oltre	2.574,52

dal 1.1.2017



Tabella stipendiale omnicomprensiva dal 1.1.2018

Importo annuo

CLASSE	
cl 1 1-2-3-4	27.178,20
cl 2 5-6-7	28.023,44
cl 3 8-9-10	28.868,68
cl 4 11-12-13	29.713,94
cl 5 14-15-16	30.559,17
cl 6 17-18-19	31.404,40
cl 7 20-21-22	32.249,66
cl 8 23-24-25	33.094,90
cl 9 26-27-28	33.940,13
cl 10 29-30-31	34.785,36
cl 11 32-33-34	35.630,63
cl 12 oltre	36.475,85

Tabella stipendiale complessiva dal 1.1.2018

Importo mensile (1/14)

CLASSE	
cl 1 1-2-3-4	1.941,30
cl 2 5-6-7	2.001,67
cl 3 8-9-10	2.062,05
cl 4 11-12-13	2.122,42
cl 5 14-15-16	2.182,80
cl 6 17-18-19	2.243,17
cl 7 20-21-22	2.303,55
cl 8 23-24-25	2.363,92
cl 9 26-27-28	2.424,30
cl 10 29-30-31	2.484,67
cl 11 32-33-34	2.545,05
cl 12 oltre	2.605,42

Tabella stipendiale omnicomprensiva dal 1.7.2019

Importo annuo

CLASSE	
cl 1 1-2-3-4	27.536,95
cl 2 5-6-7	28.393,35
cl 3 8-9-10	29.249,75
cl 4 11-12-13	30.106,16
cl 5 14-15-16	30.962,55
cl 6 17-18-19	31.818,94
cl 7 20-21-22	32.675,36
cl 8 23-24-25	33.531,75
cl 9 26-27-28	34.388,14
cl 10 29-30-31	35.244,53
cl 11 32-33-34	36.100,95
cl 12 oltre	36.957,33

Tabella stipendiale complessiva dal 1.7.2019

Importo mensile (1/14)

CLASSE	
cl 1 1-2-3-4	1.966,93
cl 2 5-6-7	2.028,10
cl 3 8-9-10	2.089,27
cl 4 11-12-13	2.150,44
cl 5 14-15-16	2.211,61
cl 6 17-18-19	2.272,78
cl 7 20-21-22	2.333,95
cl 8 23-24-25	2.395,13
cl 9 26-27-28	2.456,30
cl 10 29-30-31	2.517,47
cl 11 32-33-34	2.578,64
cl 12 oltre	2.639,81

[A large collection of handwritten signatures and initials, including names like 'Eleve Mavelli', 'Julia Bustini', 'MRE psanti', and others.]

**Rinnovo del CCNL 22/02/2017
UNA TANTUM - ALLEGATO 2A**

PERSONALE AMMINISTRATIVO GIA' IN FORZA AL 18 DICEMBRE 1999

Una Tantum per tabella stipendiale

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2	457,68	386,68	362,36	341,88	313,36	286,28	271,52
cl 2 3-4	472,24	398,24	372,76	351,16	322,04	293,48	278,48
cl 3 5-6	486,76	409,76	383,20	360,44	330,72	300,68	285,40
cl 4 7-8	501,28	421,32	393,60	369,76	339,36	307,88	292,32
cl 5 9-10	515,84	432,88	404,04	379,04	348,04	315,12	299,24
cl 6 11-12	530,36	444,40	414,44	388,36	356,72	322,32	306,16
cl 7 13-14-15	546,60	458,80	427,32	400,00	367,24	330,92	313,16
cl 8 16-17-18	562,80	473,16	440,16	411,64	377,80	339,56	320,16
cl 9 19-20-21		487,52	453,00	423,32	388,32	348,16	327,12
cl 10 22-23-24		501,88	465,84	434,96	398,84	356,80	334,12
cl 11 25-26-27		516,24	478,68	446,64	409,40	365,40	341,08
cl 12 28-29-30		530,60	491,52	458,28	419,92	374,04	348,08
cl 13 oltre		544,96	504,36	469,96	430,44	382,64	355,08

EX Indennità di carica dei funzionari

Una Tantum per ex indennità di carica

CLASSE	EX 3° GRADO	EX 2° GRADO	EX 1° GRADO
cl 1 1-2	105,88	77,96	47,84
cl 2 3-4	117,24	88,92	58,12
cl 3 5-6	128,56	99,84	68,40
cl 4 7-8-9	139,88	110,76	78,68
cl 5 10-11-12	151,24	121,68	88,96
cl 6 oltre	162,60	132,60	99,28



PERSONALE ADDETTO ALL'ORGANIZZAZIONE PRODUTTIVA ED ALLA PRODUZIONE

Una Tantum per tabella stipendiale

CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
CL 1	267,64	220,36	133,08	109,16
CL 2	274,00	225,24	135,88	111,52
CL 3	280,40	230,12	138,68	113,88
CL 4	286,76	235,04	141,48	116,24
CL 5	293,16	239,96	144,32	118,60
CL 6	299,56	244,84	147,08	
CL 7	305,96	249,76	149,92	
CL 8	312,32	254,64	152,72	
CL 9	318,72	259,52		
CL 10	325,08	264,44		
CL 11	331,48			
CL 12	337,88			
CL 13	344,28			

Terzo elemento produttori

Una Tantum per terzo elemento

CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2
CL 1	6,00	4,20	6,44
CL 2	6,28	4,40	6,76
CL 3	6,64	4,64	7,08
CL 4	6,92	4,84	7,40
CL 5	7,20	5,04	7,72
CL 6	7,52	5,28	8,04
CL 7	7,80	5,48	8,40
CL 8	8,08	5,68	8,72
CL 9	8,44	5,92	
CL 10	8,72	6,12	
CL 11	9,00		
CL 12	9,32		
CL 13	9,64		

Una Tantum per provvigione aggiuntiva

LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
13,04	9,76	7,40	5,32



PERSONALE ASSUNTO DAL 18 DICEMBRE 1999

Personale amministrativo

Una Tantum per tabella stipendiale

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2-3-4	451,32	381,28	357,28	337,08	308,96	282,28	267,76
cl 2 5-6-7	466,12	393,16	368,40	347,60	318,60	291,04	276,08
cl 3 8-9-10	480,92	405,00	379,52	358,08	328,20	299,84	284,40
cl 4 11-12-13	495,72	416,84	390,64	368,56	337,80	308,60	292,72
cl 5 14-15-16	510,52	428,72	401,76	379,04	347,40	317,40	301,04
cl 6 17-18-19	525,32	440,56	412,84	389,52	357,04	326,16	309,36
cl 7 20-21-22	540,12	452,44	423,96	400,00	366,64	334,96	317,72
cl 8 23-24-25	554,92	464,28	435,08	410,48	376,24	343,72	326,04
cl 9 26-27-28		476,16	446,20	420,96	385,84	352,52	334,36
cl 10 29-30-31		488,00	457,32	431,44	395,48	361,28	342,68
cl 11 32-33-34		499,88	468,40	441,92	405,08	370,04	351,00
cl 12 oltre		511,72	479,52	452,40	414,68	378,84	359,32

Handwritten signature

EX Indennità di carica dei funzionari

Una Tantum per ex indennità di carica

CLASSE	EX 3° GRADO	EX 2° GRADO	EX 1° GRADO
cl 1 1-2-3-4	104,40	76,88	47,16
cl 2 5-6-7	116,72	88,76	58,32
cl 3 8-9-10	129,00	100,60	69,48
cl 4 11-12-13	141,32	112,44	80,64
cl 5 oltre	153,64	124,32	91,76

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signatures and notes:

Lab 12

Fonte Busetto

MB

MS

Handwritten signatures: *Lab 12, Fonte Busetto, MB, MS, and various illegible signatures.*



Can Center

22/02/2011

Personale di cui alla sezione prima

Una Tantum per tabella stipendiale

CLASSE	
cl 1	1-2-3-4 283,20
cl 2	5-6-7 292,00
cl 3	8-9-10 300,80
cl 4	11-12-13 309,60
cl 5	14-15-16 318,40
cl 6	17-18-19 327,24
cl 7	20-21-22 336,04
cl 8	23-24-25 344,84
cl 9	26-27-28 353,64
cl 10	29-30-31 362,44
cl 11	32-33-34 371,28
cl 12	oltre 380,08

Personale di cui alla sezione seconda

Una Tantum per tabella stipendiale

CLASSE	
cl 1	1-2-3 181,00
cl 2	4-5-6 185,52
cl 3	7-8-9 190,08
cl 4	10-11-12 194,60
cl 5	13-14-15 199,12
cl 6	16-17-18 203,64
cl 7	oltre 208,16

Coordinatore di team

Una Tantum per tabella stipendiale

CLASSE	
cl 1	1-2-3-4 347,20
cl 2	5-6-7 358,00
cl 3	8-9-10 368,80
cl 4	11-12-13 379,60
cl 5	14-15-16 390,40
cl 6	17-18-19 401,20
cl 7	20-21-22 412,00
cl 8	23-24-25 422,80
cl 9	26-27-28 433,56
cl 10	29-30-31 444,36
cl 11	32-33-34 455,16
cl 12	oltre 465,96



22/02/2017

Rinnovo del CCNL 22/02/2017
UNA TANTUM PER PREVIDENZA - ALLEGATO 2B

PERSONALE AMMINISTRATIVO GIA' IN FORZA AL 18 DICEMBRE 1999

Una Tantum per tabella stipendiale

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2	559,51	472,72	442,99	417,95	383,08	349,98	331,93
cl 2 3-4	577,31	486,85	455,70	429,29	393,69	358,78	340,44
cl 3 5-6	595,06	500,93	468,46	440,64	404,31	367,58	348,90
cl 4 7-8	612,81	515,06	481,18	452,03	414,87	376,38	357,36
cl 5 9-10	630,61	529,20	493,94	463,38	425,48	385,23	365,82
cl 6 11-12	648,37	543,28	506,65	474,77	436,09	394,04	374,28
cl 7 13-14-15	668,22	560,88	522,40	489,00	448,95	404,55	382,84
cl 8 16-17-18	688,02	578,44	538,10	503,23	461,86	415,11	391,40
cl 9 19-20-21		595,99	553,79	517,51	474,72	425,63	399,90
cl 10 22-23-24		613,55	569,49	531,74	487,58	436,19	408,46
cl 11 25-26-27		631,10	585,19	546,02	500,49	446,70	416,97
cl 12 28-29-30		648,66	600,88	560,25	513,35	457,26	425,53
cl 13 oltre		666,21	616,58	574,53	526,21	467,78	434,09

EX Indennità di carica dei funzionari

Una Tantum per ex indennità di carica

CLASSE	EX 3° GRADO	EX 2° GRADO	EX 1° GRADO
cl 1 1-2	129,44	95,31	58,48
cl 2 3-4	143,33	108,70	71,05
cl 3 5-6	157,16	122,05	83,62
cl 4 7-8-9	171,00	135,40	96,19
cl 5 10-11-12	184,89	148,75	108,75
cl 6 oltre	198,78	162,10	121,37

[Handwritten signatures and notes covering the bottom half of the page]

Carlo Pizzini

psanti

1.000



Call center

22/02/2011

Personale di cui alla sezione prima

Una Tantum per tabella stipendiale

CLASSE		
cl 1	1-2-3-4	346,21
cl 2	5-6-7	356,97
cl 3	8-9-10	367,73
cl 4	11-12-13	378,49
cl 5	14-15-16	389,24
cl 6	17-18-19	400,05
cl 7	20-21-22	410,81
cl 8	23-24-25	421,57
cl 9	26-27-28	432,32
cl 10	29-30-31	443,08
cl 11	32-33-34	453,89
cl 12	oltre	464,65

Personale di cui alla sezione seconda

Una Tantum per tabella stipendiale

CLASSE		
cl 1	1-2-3	221,27
cl 2	4-5-6	226,80
cl 3	7-8-9	232,37
cl 4	10-11-12	237,90
cl 5	13-14-15	243,42
cl 6	16-17-18	248,95
cl 7	oltre	254,48

Coordinatore di team

Una Tantum per tabella stipendiale

CLASSE		
cl 1	1-2-3-4	424,45
cl 2	5-6-7	437,66
cl 3	8-9-10	450,86
cl 4	11-12-13	464,06
cl 5	14-15-16	477,26
cl 6	17-18-19	490,47
cl 7	20-21-22	503,67
cl 8	23-24-25	516,87
cl 9	26-27-28	530,03
cl 10	29-30-31	543,23
cl 11	32-33-34	556,43
cl 12	oltre	569,64



[Handwritten signature]

Rinnovo del CCNL 22/02/2017 - ALLEGATO 3
ARRETRATI RETRIBUTIVI PER L'IMPIEGATO DI 4 LIV 7A CLASSE GIA' IN
FORZA AL 18.12.1999

	Valori in €
dal 1.1.2015	208,93
dal 1.1.2016	359,21
dal 1.1.2017 al 31.03.2017	141,70
Totale	709,84

[Large area of handwritten signatures and initials, including names like 'Julio Busetto', 'Euse Marullo', 'Lorenz', 'MB', 'MM', 'fede', 'Michele', 'psanti', 'fede Busetto', 'Lorenz', 'MB', 'MM', 'fede', 'Michele', 'psanti']

Proporzionalità della sanzione dopo il Jobs Act

Secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale, la valutazione di proporzionalità tra comportamento denunciato e sanzione disciplinare irrogata è un apprezzamento che il giudice di merito deve condurre, non astrattamente “de iure”, ma “de facto”, avendo presenti sia gli elementi oggettivi caratterizzanti il fatto materiale sia gli aspetti soggettivi specifici della condotta materiale.

La sanzione deve essere proporzionata alla gravità del fatto addebitato e tale principio deve essere rispettato sia nella fase irrogatoria propria del datore di lavoro nell'esercizio del potere disciplinare, sia nel corso del giudizio civile nelle valutazioni di merito e di legittimità che il giudice è tenuto a fare ai fini del raggiungimento della decisione.

Ma come si pone la posizione giurisprudenziale consolidata alla luce dei profondi cambiamenti normativi intervenuti sul tema dei licenziamenti dal 2012 ad oggi?

Oggi, a seguito sia della c.d. Legge Fornero (n. 92 del 2012) che del Jobs Act (D. Lgs n. 23 del 4 marzo 2015) l'indennizzo è divenuto il rimedio generale per il licenziamento, mentre la reintegrazione va a colpire un comportante gravemente illecito del datore di lavoro e cioè la Discriminazione o l'aver fittiziamente posto alla base del provvedimento disciplinare un fatto inesistente.

Dunque, sia per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo che per i disciplinari oramai la regola è la sanzione indennitaria.

La reintegra, infatti, è residuale ed ha una funzione essenzialmente persecutoria per comportamenti che si configurano come gravi abusi del datore di lavoro.

Qui ci occupiamo essenzialmente del licenziamento disciplinare: trattasi di una tipologia di recesso che ricompren-

de sia il **licenziamento per giustificato motivo soggettivo** vale a dire il licenziamento, con preavviso, causato da un “notevole inadempimento” del lavoratore rispetto ai suoi obblighi contrattuali, sia il **licenziamento per giusta causa (art.2119 codice civile)**, avvenuto senza preavviso e determinato da un comportamento disciplinarmente rilevante del lavoratore talmente grave da non consentire, nemmeno in via temporanea, la prosecuzione del rapporto di lavoro.

A tutela del lavoratore, l'ordinamento italiano prevede specifiche conseguenze sanzionatorie per i licenziamenti disciplinari illegittimi.

A seguito dell'entrata in vigore del Decreto legislativo n. 23/2015, in tema di “contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti”, attuativo della legge delega 183 del 2014 (c.d. Jobs Act), **l'ordinamento applica sanzioni diverse a seconda che il licenziamento riguardi un lavoratore assunto prima o dopo il 7 marzo 2015.**

In particolare, **per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato prima del 7 marzo 2015** valgono le seguenti garanzie:

- se il licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa viene intimato da un datore di lavoro che supera le soglie dimensionali previste dall'art. 18 della legge 300/1970 (unità produttiva con più di 15 lavoratori) si applicano i regimi di tutela previsti dallo stesso art. 18, così come modificato dalla riforma del mercato del lavoro del 2012 (Legge Fornero). Tali regimi prevedono che, solo in due specifiche ipotesi, il lavoratore debba essere reintegrato nel posto di lavoro: insussistenza del fatto contestato o licenziamento intimato per un fatto che rientra fra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle

previsioni dei contratti integrativi ovvero dei codici disciplinari applicabili.

Dunque occorre sottolineare che, ancora oggi per questi lavoratori “fortunati” (sic !) il principio di proporzionalità della sanzione è in realtà fatto salvo dalla previsione espressa nell’art. 18 dello Statuto dei lavoratori relativo alle **sanzioni conservative**, cioè dall’esistenza di tipizzazioni comportamentali previste da CCNL o da codici disciplinari a fronte delle quali siano previste sanzioni conservative precise. In tali casi il giudice può continuare a disporre il reintegro del lavoratore, poiché il datore di lavoro non può risolvere validamente il rapporto di lavoro. Pertanto, il datore di lavoro non potrà in linea di principio irrogare un licenziamento per motivo disciplinare quando questo costituisca una sanzione più grave di quella prevista dal CCNL in relazione ad una determinata infrazione (a tale riguardo Cass. Civ. n. 19053 del 2005 ripresa da Cass. N.10549 del 2013).

Questa previsione normativa si applica esclusivamente ai contratti instaurati precedentemente al Jobs Act, cioè al 23 marzo 2015.

Ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato dal 7 marzo 2015 in avanti si applicano, invece, le tutele previste dal Decreto legislativo n. 23/2015 (Jobs Act).

La nuova disciplina continua a distinguere tra lavoratori assunti presso imprese che superano le soglie numeriche fissate dall’art. 18 della legge 300/1970 e lavoratori assunti presso datori di lavoro che non raggiungono dette soglie. Rispetto alla disciplina previgente, tuttavia, il decreto legislativo 23/2015 si segnala per una significativa riduzione delle garanzie riconosciute ai lavoratori, soprattutto in ragione della **sostanziale**

diminuzione delle ipotesi in cui il giudice può ordinare la reintegrazione nel posto di lavoro del dipendente illegittimamente licenziato.

In particolare, il decreto prevede che, in caso di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa, il datore di lavoro può essere obbligato a reintegrare il lavoratore (assunto presso un’impresa di maggiori dimensioni) solo allorché **sia direttamente dimostrata in giudizio l’insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore (esclusa ogni valutazione circa la eventuale sproporzione del licenziamento)**

Proprio in quest’ultimo passaggio del Jobs Act viene evidenziato che, affinché possa applicarsi il reintegro, non è sufficiente la sproporzione come tale appurata dal giudice di merito, tra il fatto contestato e la più grave tra le sanzioni disciplinari.

La reazione punitiva sproporzionata equivale ad un esercizio irregolare del potere disciplinare di cui all’art. 2106 del Codice Civile, che va sanzionata con la regola generale dell’indennizzo, mentre il grave abuso di tale potere civilistico riservato all’imprenditore di organizzazione dell’impresa, quale esercizio della libertà di iniziativa economica tutelato dall’art. 41 Costituzione) rende lo stesso responsabile di una condotta illecita, con la conseguenza che graverà sulla parte debole (il lavoratore che si ritenga discriminato o punito per un fatto inesistente) l’onere di provarne l’illiceità.

Diverse sentenze sono intervenute successivamente all’emanazione del Jobs Act in merito al principio della proporzionalità (si vedano la n. 8236 del 26 aprile 2016 e la n. 2830 del 12 febbraio 2016) e tutte , sulla stessa falsariga, hanno ribadito il principio per cui, il licenziamento disciplinare è giustificato

e conforme al principio di proporzionalità quando la condotta del lavoratore, per la sua gravità sia suscettibile di minare la fiducia del datore di lavoro e si ritiene possa rappresentare un pregiudizio per la prosecuzione dell'attività d'impresa.

Risulta decisivo in base alla lettura delle motivazioni di queste sentenze, l'influenza che il comportamento del lavoratore è in grado di esercitare sul luogo di lavoro, ponendo in dubbio la futura correttezza dell'adempimento e denotando una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti, conformandosi ai canoni di buona fede e correttezza: in poche parole il venir meno del rapporto fiduciario.

Oltre all'elemento fiduciario parecchie sentenze, ai fini della valutazione che qui ci occupa, ritengono che rispetto all'illecito denunciato, l'inadempimento del lavoratore debba essere valutato in modo di gran lunga accentuativo rispetto al principio di scarsa importanza contenuto nell'art. 1455 del codice civile secondo il quale "il contratto non si può risolvere se l'inadempimento di una delle parti ha scarsa importanza, avuto riguardo all'interesse dell'altra". Dunque l'irrogazione della sanzione massima risulti giustificata solo in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero tale da non consentire neppure provvisoriamente la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Ma a questo punto viene da chiedersi se il giudice possa estendere la sua valutazione di merito oltre al concetto di congruità sostituendo la sanzione irrogata con una ritenuta più congrua: sul tema la giurisprudenza si è espressa univocamente con una sola eccezione.

E' consolidato, infatti, l'orientamento giurisprudenziale secondo cui il potere di infliggere sanzioni disciplinari proporzionate alla gravità dell'illecito accertato non può essere esercitato dal

giudice, neppure quanto alla riduzione della gravità della sanzione; la graduazione della sanzione in relazione alla gravità dell'illecito disciplinare è espressione di una discrezionalità che rientra nel più ampio potere organizzativo quale aspetto del diritto di iniziativa economica privata che il primo comma dell'articolo 41 Cost., riconosce all'imprenditore.

I criteri di scelta da lui adottati nell'esercizio del potere disciplinare non sono sindacabili nel merito dal giudice, che deve limitarsi a verificare – oltre all'esistenza di fatto dell'addebito – il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali in materia e, in particolare, del principio inderogabile di cui all'articolo 2106 c.c., secondo cui le sanzioni disciplinari devono essere proporzionate alla gravità dell'infrazione.

La loro violazione comporta l'illegittimità della sanzione disciplinare, senza che al giudice sia dato il potere di sostituirsi all'imprenditore nell'applicare un'altra sanzione meno grave, ritenuta proporzionata all'infrazione accertata.

Il giudice, custode della legge, non può svolgere una funzione di supplenza del potere disciplinare riservato all'imprenditore ma ha il dovere di ricondurre tale potere nell'alveo del rispetto delle norme, siano esse generali oppure di fonte contrattuale.

In definitiva con il Jobs Act, la valutazione del giudice è stata ancora più circoscritta ed il principio di proporzionalità in pratica non rileva se non al fine di definire in modo preciso la valutazione dell'entità dell'indennizzo.

Paolo Puglisi

Il congedo obbligatorio e facoltativo del padre lavoratore dipendente



Il congedo di paternità obbligatorio di un giorno e facoltativo di due giorni, da fruire dal padre lavoratore dipendente entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio fu introdotto dalla Legge n. 92 del 28.06.2012.

Il congedo obbligatorio è un diritto autonomo del papà e dunque va ad aggiungersi a quello della madre, mentre i due giorni facoltativi sono alternativi al congedo di maternità della madre.

Più precisamente si tratta di un diritto derivato (ciò vuol dire che se il padre fruisce di 1 o 2 giorni di permesso facoltativo, la madre deve rientrare al lavoro uno o due giorni prima del termine del proprio congedo di maternità); l'Inps ha precisato che, qualora la mamma non si avvalga del congedo di maternità, comunque il padre può usufruire dei due giorni facoltativi.

Le due fattispecie di congedo spettano anche al padre adottivo o affidatario entro il quinto mese dall'ingresso nel nucleo familiare del minore e nel caso di adozione internazionale, entro il quinto mese dall'ingresso in Italia. La durata dei due congedi in esame

non subisce variazioni in caso di parto plurimo.

Al lavoratore che fruisce delle due tipologie di congedo, obbligatorio e facoltativo, spetta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS, pari al 100% della retribuzione e della contribuzione figurativa, oltre ai relativi assegni familiari. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro e successivamente conguagliata. La domanda per ottenere il congedo di paternità, obbligatorio o facoltativo, deve essere inviata in forma scritta (art. 3 D.M. 22.12.2012) al datore di lavoro, o all'amministrazione del personale competente, con un preavviso di almeno 15 giorni rispetto alla data in cui ritiene di fruirne; il datore di lavoro, ricevuta e verificata la domanda, comunica all'INPS le giornate di congedo fruite. Per il congedo facoltativo è necessario allegare alla richiesta una comunicazione della lavoratrice madre, con cui dichiara di rinunciare a un numero di giornate del congedo obbligatorio di maternità corrispondenti alle assenze facoltative fruite dal padre; la stessa dichiarazione deve essere inviata anche al datore di lavoro della madre.

I congedi sono a giorni interi e dunque non frazionabili ad ore o a mezzogiornate.

Tale disciplina si applicava per le nascite avvenute a partire dal 1 gennaio 2013.

Con la Legge di bilancio 2017 (o Legge di Stabilità) da poco approvata, per il 2017 le giornate di congedo obbligatorio sono aumentate da una a due, ma sono stati aboliti i due giorni di congedo facoltativo.

Dal 2018 vengono confermate le due giornate di congedo obbligatorio e vengono introdotte 3 giornate di congedo

facoltativo.

Dunque, dal 2018, il congedo arriverà a un totale di 5 giornate ma per un pasticcio (!?!), non si sa quanto voluto, il congedo facoltativo va in soffitta solo per il 2017 ; in tal senso si esprime il messaggio INPS n. 828 del 24.02.2017.

Infatti leggendo i resoconti di Camera e Senato che analizzano il provvedimento contenuto nella Legge di Bilancio 2017 (L. 232 del 2016) si apprende che la disposizione proroga per il 2017 e per il 2018 il solo congedo obbligatorio: 2 giorni per il 2017 ed ulteriori 2 giorni per il 2018.

Inoltre il padre lavoratore dipendente potrà astenersi facoltativamente dal 2018 per un periodo ulteriore di un giorno, previo accordo con la madre ed in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Va precisato che, qualora il lavoratore usufruisca già di un'astensione retribuita dal lavoro, riconosciuta al padre al posto della maternità obbligatoria, per particolari situazioni in cui la madre non può beneficiare del suo congedo (ad esempio in caso di morte, grave infermità) egli ha comunque diritto anche alle giornate del congedo papà, o congedo di paternità obbligatorio.

Infine occorre precisare la differenza tra congedo di paternità facoltativo e congedo parentale (quest'ultimo è noto anche come maternità facoltativa), poiché è facile fare confusione, a causa della somiglianza dei nomi: mentre il congedo papà facoltativo, come abbiamo visto, consiste in due giornate in più d'assenza per il lavoratore padre, in sostituzione di due giornate della maternità obbligatoria, il congedo parentale compete, in coesistenza di rapporto di lavoro, ai genitori naturali, entro i primi 12 anni di

vita del bambino per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a 10 mesi, aumentabili a 11 qualora il padre lavoratore si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi. Detto periodo complessivo può essere fruito dai genitori anche contemporaneamente.

Ai lavoratori dipendenti, **genitori adottivi o affidatari**, il congedo parentale spetta, con le stesse modalità dei genitori naturali, e cioè entro i primi dodici anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento, e non oltre il compimento della maggiore età dello stesso.

Il congedo parentale è solo parzialmente retribuito, fino ad un massimo di 6 mesi (complessivi tra i due genitori) e può essere fruito, dal 2015, anche in modalità oraria e sino ai 12 anni di età del figlio (dagli 8 anni ai 12 anni di età del bambino il congedo non è mai indennizzato) .

Dunque, alla luce della Legge di Bilancio 2017 la situazione diviene la seguente:

- per gli anni 2013-2015 la Legge Fornero prevedeva per i due congedi obbligatorio e facoltativo, rispettivamente, una durata di 1 e 2 giorni, per un totale di 3;
- la Legge di Stabilità 2016 ha stabilito 2 e 2, per un totale di 4;
- la Legge di Bilancio 2017 2 e 0, per un totale di 2, per il 2017 mentre 4 e 1, per un totale di 5, per il 2018.

La struttura è strana: certo, si tratta di misure ancora sperimentali che devono essere finanziate e, forse, la causa della strana situazione venutasi a determinare per il 2017 risiede in una carenza di copertura economica.

Paolo Puglisi

Movimento Consumatori iscrizione gratuita

Hai un problema con bollette, acquisti, contratti ?

www.gallicca7.com

MOVIMENTO CONSUMATORI è la tua soluzione!

Grazie alla convenzione tra FNA e Movimento Consumatori (MC), tutti gli iscritti FNA possono ricevere, senza costi aggiuntivi, la tessera MC e far valere i propri diritti di cittadino e consumatore!

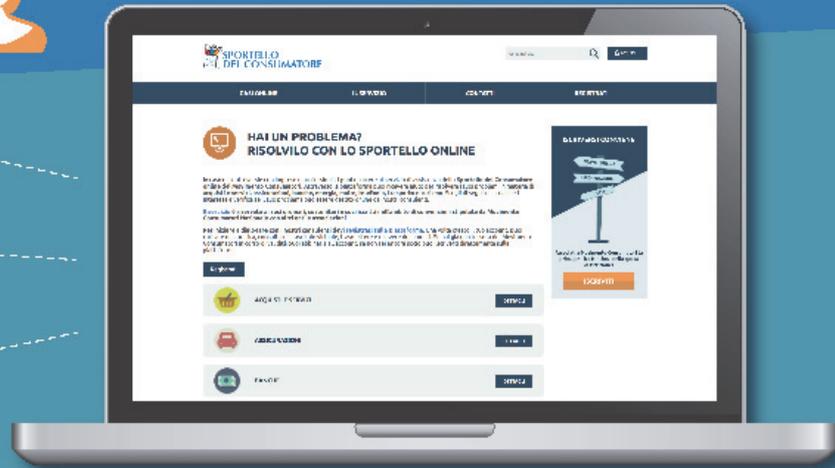
Puoi ricevere assistenza presso una sezione MC o tramite lo Sportello del Consumatore online



semplice

veloce

comodo



Crea il tuo account, iscriviti a MC e accedi alle consulenze

www.movimentoconsumatori.it/iscriviti

puoi risolvere controversie su:

- Acquisti e servizi
- Assicurazioni
- Banche
- Energia
- Telefonia
- Multe
- Trasporti e turismo

Maggiori informazioni:



convenzionemc@fnaitalia.org



MOVIMENTO CONSUMATORI

tesseramento@movimentoconsumatori.it



Federazione Nazionale Assicuratori

Via V. Monti, 25 – 20123 Milano
Tel. 02.48011805
Fax 02.48010357

Viale Palmiro Togliatti, 132 – 00175 Roma
Tel. 06.7215269 – 06.86602178 – 06.86602179
Fax 06.233248422 – 06.94810298

___ sottoscritt ___ cognome e nome _____
nat_ a _____ il _____
abitante a _____ Pv ___ CAP _____
in via _____ N. ___ Posta elettronica _____
dipendente della COMPAGNIA _____

Impiegato amministrativo
 Addetto liquidazione sinistri
 Ispettore tecnico/organizzativo
in qualità di Produttore/Ispettore organizzazione
 Funzionario
 Addetto C.E.D.
 Call Center

Int. Est. (*) Liv. _____ Classe _____
(* Esterno per comunicazioni a mezzo posta.)

Anno di assunzione

Chiede di essere iscritto alla FEDERAZIONE NAZIONALE ASSICURATORI - F.N.A. - Via Vincenzo Monti, 25 – Milano

Dichiara di avere ricevuto l'informativa di cui al Decreto legislativo 30/06/2003 n. 196.

SINDACATO PROVINCIALE _____

Mese d'inizio della trattenuta _____

_____, li _____

(firma leggibile)

Spett.le DIREZIONE DELLA COMPAGNIA _____

___ sottoscritt _____

ai sensi dell'accordo stipulato il 15 Giugno 2001, con la presente lettera chiede a Codesta On.le Direzione, di trattenere sulle sue competenze la quota associativa, nella misura dello 0,40% su ognuna delle 14 mensilità, con un importo mensile minimo non inferiore a Euro 3,62 e di effettuare il relativo versamento per suo conto, alla FEDERAZIONE NAZIONALE ASSICURATORI F.N.A. e per essa al Sindacato Provinciale di _____

La presente delega potrà essere revocata con espressa dichiarazione scritta indirizzata all'Impresa e per conoscenza alla Organizzazione Sindacale interessata: gli effetti della revoca decorrono dal 31° giorno da quello della comunicazione scritta.

Il sottoscritto, pertanto, autorizza l'Impresa a trattenere in unica soluzione, il contributo, nella misura sopra indicata, riguardante il periodo di cui sopra, sia al momento della revoca sia al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

La presente vale come revoca di precedenti autorizzazioni - Mese di inizio della trattenuta _____

Dichiara di avere ricevuto l'informativa di cui al Decreto legislativo 30/06/2003 n. 196.

Data _____

(firma leggibile)