

RdB – RAPPRESENTANZE SINDACALI DI BASE

**FEDERAZIONE DI PUBBLICO IMPIEGO - SETTORE PARASTATO
ADERENTE ALLA CONFEDERAZIONE UNITARIA DI BASE (C.U.B.)
00175 ROMA - VIA DELL'AEROPORTO, 129 - TEL 06/762821 - FAX 06/7628233**

PIATTAFORMA

PER IL RINNOVO CONTRATTUALE 2002/2005 DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

Art. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

- 1) Il presente Contratto Collettivo Nazionale si applica a tutto il Personale delle Aree professionali A, B e C del precedente ordinamento, con rapporto di lavoro dipendente, anche atipico, dalle Amministrazioni del comparto Enti pubblici non economici.
- 2) Il presente Contratto ha validità dall' 1/1/2002 al 31/12/2005 per la parte normativa ed inderogabilmente dall' 1/1/2002 al 31/12/2003 per quella economica.
- 3) Gli effetti giuridici del presente contratto decorrono dalla data di stipula del contratto, che si intende avvenuta al momento della sottoscrizione da parte dei soggetti negoziali abilitati.
- 4) Il presente Contratto Collettivo Nazionale non si applica ai medici dipendenti degli Enti del comparto, per i quali, in ciascun ente andrà costituito il ruolo della Dirigenza Medica, ed ai Professionisti, per i quali è prevista invece una apposita separata area di contrattazione.

Art. 2

SOGGETTI SINDACALI TITOLATI ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

La contrattazione collettiva integrativa si articola su tre livelli (due per gli Enti che non prevedono un'articolazione regionale o compartimentale):

- a livello nazionale o di sede unica di Ente;
- a livello regionale o compartimentale;
- a livello provinciale e/o territoriale.

I soggetti sindacali titolari della contrattazione sono, in tutti e tre i livelli di contrattazione, eletti direttamente dai lavoratori rispettivamente in ambito nazionale, regionale-compartimentale e provinciale-territoriale.

Art.3

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

- 1) Le materie oggetto della contrattazione integrativa a livello centrale, oltre a quelle già previste dal precedente CCNL, sono le seguenti:
 - a) sistemi di incentivazione della produttività;
 - b) criteri generali relativi ad orario di lavoro e turnazioni;
 - c) criteri per l'individuazione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche in relazione all'andamento occupazionale e conseguenti eventuali assunzioni di personale;
 - d) organizzazione del lavoro;
 - e) determinazione del fabbisogno di ore di lavoro straordinario e relativi criteri di attribuzione;
 - f) criteri per l'eventuale affidamento all'esterno dei servizi;
 - g) mobilità e trasferimenti di personale;
 - h) linee di indirizzo ed attuazione dell'attività di formazione finalizzata all'aggiornamento e allo sviluppo professionale;
 - i) criteri per la gestione delle attività socio-assistenziali per il personale.
- 2) A livello periferico la contrattazione integrativa riguarda l'applicazione decentrata di quanto concordato con la contrattazione a livello centrale e le specifiche materie di interesse locale demandate a tale livello.

Art. 4

DOTAZIONI ORGANICHE E FABBISOGNI

Con cadenza periodica, previa contrattazione con le OO.SS., gli Enti deliberano le dotazioni organiche ed i fabbisogni di personale, senza ulteriori approvazioni da parte di organismi esterni.

Art. 5

FORME DI LAVORO ATIPICO

- 1) E' fatto divieto alle Amministrazioni di assumere personale con rapporto di lavoro atipico, flessibile e precario.
- 2) Nell'ambito della vigenza contrattuale, tutte le Amministrazioni che avessero precedentemente fatto ricorso ad assunzioni attraverso forme di lavoro flessibile, provvedono all'inserimento in ruolo a tempo indeterminato e ad orario pieno di detti lavoratori. Nei confronti del personale già assunto con questi particolari tipi di contratto si applicano, sino alla trasformazione del rapporto di lavoro, indistintamente tutte le norme giuridiche ed economiche in vigore nei confronti del personale a tempo indeterminato.

Art. 6

ORARIO DI LAVORO

- 1) In considerazione della grave emergenza occupazionale che interessa il Paese, e della necessità di un riequilibrio tra tempi di vita e di lavoro, l'orario di lavoro viene ridotto a 32 ore settimanali a decorrere dal 1/1/2002 a parità di salario.
- 2) L'articolazione dell'orario di lavoro viene decisa con la contrattazione integrativa a livello locale, tenendo conto sia delle esigenze di servizio che di quelle dei singoli dipendenti, in particolare dei pendolari e delle lavoratrici madri, in rapporto ai servizi esistenti sul territorio interessato.
- 3) Conseguentemente alla riduzione settimanale dell'orario di lavoro, verrà riesaminata la normativa riguardante la modalità di erogazione dei buoni pasto, al fine di garantirne la fruizione quotidiana.
- 4) L'applicazione delle norme sul part-time non può in alcun modo essere riduttiva delle possibilità, sancite dalla normativa di legge, nei confronti del personale che lo sceglie volontariamente.

Art. 7

PERMESSI RETRIBUITI

- 1) Per la partecipazione a concorsi od esami sono riconosciuti permessi retribuiti, sia per i giorni di svolgimento delle prove che per il periodo necessario al raggiungimento della sede della prova, qualora questa disti oltre 250 chilometri dal posto di lavoro del dipendente.
- 2) A domanda del dipendente sono inoltre concessi 3 giorni all'anno di permesso retribuito per gravi motivi familiari o personali, documentati anche mediante autocertificazione.
- 3) Sono inoltre concessi 3 giorni di permesso retribuito per la nascita di ciascun figlio.
- 5) Al dipendente assente per donazione di sangue spetta un giorno di permesso retribuito per ogni donazione.
- 6) Il permesso retribuito concesso a qualsiasi titolo dà diritto anche al trattamento economico accessorio.

Art. 8

PERMESSI BREVI

Al dipendente che ne faccia richiesta sono concessi, nel limite massimo di 8 ore mensili, permessi, da recuperare entro il mese successivo, per un tempo non superiore alla metà dell'orario giornaliero effettuato.

Art. 9

TUTELA DELLA MATERNITÀ

- 1) Al fine di perseguire una effettiva tutela della maternità, il trattamento economico previsto per il periodo di astensione facoltativa dal lavoro effettuata dalle lavoratrici madri (o, in alternativa, dai lavoratori padri) è così modificato:
 - a) per i primi 30 giorni spetta l'intera retribuzione;
 - b) i successivi 30 giorni sono retribuiti all'80%;
 - c) i rimanenti giorni sono retribuiti al 30% nell'ambito delle previsioni della legge 1204/71 e 53/2000.
- 2) Allo stesso fine, con la contrattazione integrativa, gli Enti individueranno misure, anche economiche o temporali, finalizzate a favorire la partecipazione del personale in aspettativa per maternità ai corsi di formazione.
- 3) Alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono concessi, fino al compimento del decimo anno di vita del bambino, trenta giorni annuali di permesso retribuito nei casi di malattia documentata del bambino.

Art. 10

ASSENZE PER MALATTIA

- 1) Il dipendente assente per malattia non è soggetto alla decadenza dal servizio, indipendentemente dal periodo di assenza, qualora non emergano i requisiti per il trattamento di inabilità.
- 2) Il trattamento economico spettante al dipendente assente per malattia è il seguente:
 - a) intera retribuzione, compreso il trattamento accessorio, per i primi 12 mesi di assenza, anziché 9 come previsto dal precedente CCNL;
 - b) 70% della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 12 mesi, anziché i frazionamenti previsti dal precedente CCNL.
- 3) I periodi di assenza per malattia sono totalmente coperti e validi per intero ai fini pensionistici.
- 4) In caso di oggettiva impossibilità, il certificato medico potrà essere consegnato, previo avviso, anche al termine del periodo di malattia.

Art. 11

FERIE

- 1) I lavoratori neo-assunti hanno diritto allo stesso trattamento previsto per la generalità dei dipendenti.

- 2) In caso di motivate esigenze, sia di carattere personale che di servizio, la fruizione delle ferie residue è consentita entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento, fermo restando il diritto da parte del lavoratore di fruire di almeno 15 gg consecutivi nel periodo prescelto.

Art. 12

PREVENZIONE SANITARIA

- 1) Con l'obiettivo di realizzare risparmi sulla spesa sanitaria, privilegiando la prevenzione delle patologie, l'Ente è tenuto ad effettuare, con cadenza almeno annuale, visite periodiche relative alle patologie del lavoro collegate all'attività svolta da ciascun dipendente.
Con la medesima cadenza, su richiesta del dipendente stesso, alle visite di cui sopra si aggiungono, facendo salvo il rispetto della tutela della privacy, check up completi, generici ed oncologici.
In ogni caso tali visite avvengono in orario di lavoro e ad esso sono, a tutti gli effetti, equiparate.
- 2) Con il medesimo obiettivo, in presenza di un'effettiva esigenza terapeutica e riabilitativa, ai dipendenti che ne facciano documentata richiesta vengono concessi fino ad un massimo di 15 giorni annui di permessi retribuiti per l'effettuazione di cure termali.

Art. 13

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

- 1) Il Personale amministrativo delle Amministrazioni del comparto degli Enti pubblici non economici viene inquadrato, in base alla qualifica posseduta, in una delle due posizioni giuridiche comprese nell'AREA UNICA (Area C del precedente ordinamento), denominate:
- a) Responsabile del procedimento (ex C1, C2 e C3);
 - b) Responsabile del provvedimento (ex C4 e C5).
- 2) All'interno delle due posizioni dell'Area Unica amministrativa sono previste differenze retributive legate all'accrescimento dell'esperienza professionale, così come regolato dal successivo art. 14.
- 3) La progressione del Personale tra le due posizioni dell'AREA UNICA avviene tramite la proficua partecipazione a corsi di formazione, dopo la permanenza di almeno tre anni nella posizione di appartenenza, ed il superamento di apposite e trasparenti procedure selettive di valutazione che, privilegiando la professionalità, tengano equamente conto sia dell'anzianità di servizio che del titolo di studio posseduto.
- 4) La proficua attività svolta per un periodo significativo di almeno 6 anni nella seconda posizione dell'AREA UNICA (responsabile del

provvedimento) o analoghe posizioni del precedente ordinamento, costituisce requisito valido a tutti gli effetti per l'accesso alle procedure concorsuali relative all'area della Dirigenza.

- 5) La posizione economica B2 del precedente ordinamento si qualifica quale posizione d'ingresso per il reclutamento dall'esterno. In caso di possesso di titolo di scuola dell'obbligo, l'ingresso avverrà tramite chiamata diretta. E' prevista la permanenza di almeno tre anni nella suddetta posizione prima di poter accedere alla posizione ordinamentale successiva, anche a seguito della proficua partecipazione a corsi di formazione professionale. A tale personale è riservata una quota compresa tra il 10% e il 30% dei fabbisogni previsti nella posizione.

In caso di possesso di diploma di istruzione di secondo grado, l'ingresso avverrà tramite concorso pubblico e non è previsto limite di permanenza per l'accesso alla posizione superiore. In caso di possesso di diploma di laurea, l'accesso avverrà tramite concorso pubblico nella posizione di responsabile del procedimento (ex C1 del precedente ordinamento).

- 6) Gli Enti che al momento dell'entrata in vigore del presente contratto mantenessero ancora personale inquadrato nelle posizioni delle Aree A e B del precedente ordinamento, provvedono, con decorrenza 1/1/2002, all'inquadramento nella posizione d'ingresso (ex B2) del personale proveniente dall'Area A, e nella posizione di Responsabile del procedimento (ex C1) del personale proveniente dall'Area B, anche a seguito della frequenza di appositi corsi di formazione

- 7) Le aree professionali specialistiche (sanitaria, informatica, della vigilanza, tecnica ...), si qualificano come aree a parte, distinte dall'AREA UNICA amministrativa. All'interno di queste, sono previste due uniche posizioni giuridiche: la prima si definisce quale posizione base dell'area stessa, nella quale confluisce il personale inquadrato nella posizione C3 del vecchio ordinamento; la seconda, qualificata come posizione avanzata, nella quale confluisce il personale inquadrato nella posizione C4 del precedente ordinamento. Si può accedere alla posizione avanzata dopo una permanenza minima di tre anni nella posizione base e dopo il superamento di apposito corso, volto ad accertare le capacità del soggetto. Anche in dette posizioni sono previste differenze retributive legate all'accrescimento dell'esperienza professionale, con le modalità previste dal successivo art. 14. In sede di prima applicazione è individuata una posizione, denominata transitoria, nella quale alla data del 1° gennaio 2002 confluisce il personale a tempo indeterminato inquadrato nelle

posizioni C1 e C2 del precedente ordinamento. All'entrata in vigore del presente CCNL, il personale inquadrato nella posizione transitoria potrà immediatamente partecipare alle selezioni concorsuali interne per accedere alla posizione base. Il personale inquadrato nella posizione base può a sua volta immediatamente partecipare alle selezioni per la posizione avanzata. La posizione base è individuata quale posizione d'ingresso dall'esterno. Il reclutamento potrà avvenire solo una volta esaurita la posizione transitoria.

- 8) E' prevista la mobilità tra profili, sia in entrata che in uscita, tranne che in entrata per quelle professioni che necessitano dell'iscrizione all'albo. L'accesso al profilo della vigilanza ispettiva è ammesso esclusivamente a seguito del superamento di apposita selezione. Particolari accorgimenti verranno messi in atto dalle Amministrazioni per favorire l'ingresso nelle aree professionali di personale in possesso dei requisiti previsti, ma al momento utilizzato in altre attività.
- 9) Nell'ambito della vigenza del presente accordo, gli Enti, anche in considerazione delle norme relative alla dismissione del patrimonio immobiliare, provvederanno all'inquadramento dei portieri degli stabili di proprietà nella posizione d'ingresso del nuovo ordinamento (ex B2). Il successivo passaggio alla posizione di responsabile del procedimento dell'AREA UNICA, avviene con le stesse modalità già descritte al comma 5 del presente articolo.
- 10) I costi per finanziare tutti i passaggi di posizione, sia giuridici che economici, sono comunque e sempre a carico delle Amministrazioni, ivi compresi quelli effettuati nella passata vigenza contrattuale a carico dei Fondi integrativi degli Enti.

Art. 14

SCATTI DI PROFESSIONALITÀ

Al personale appartenente sia all'Area Unica amministrativa che alle altre aree professionali è riconosciuto, al maturare di ogni due anni di permanenza nella medesima posizione giuridica, un miglioramento economico compensativo dell'accrescimento dell'esperienza professionale pari al 5% della retribuzione di base (tabellare + indennità integrativa speciale).

Nei confronti di tutto il personale possono essere riconosciuti fino ad un massimo di cinque scatti biennali in ciascuna posizione giuridica (fino a tre scatti per la posizione base dei profili specialistici).

Il valore degli scatti è integrato a tutti gli effetti nella retribuzione di base e viene mantenuto con assegno ad personam in caso di passaggio alla posizione giuridica superiore che comporti una retribuzione inferiore.

Art. 15

PERSONALE DEL RUOLO AD ESAURIMENTO

Il personale attualmente inquadrato nelle qualifiche di Direttore di Divisione ed Ispettore Generale (ex art. 15) è inquadrato con decorrenza 1/1/2002 nell'area della dirigenza.

Art.16

STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

1) La struttura della retribuzione del Personale delle Amministrazioni del comparto degli Enti pubblici non economici si compone delle seguenti voci:

a) TRATTAMENTO FONDAMENTALE:

- 1) Retribuzione di base, che accorpa in un'unica voce lo stipendio tabellare e l'indennità integrativa speciale;
- 2) Retribuzione Individuale di Anzianità (RIA);
- 3) Indennità per specifiche figure professionali.

b) TRATTAMENTO ACCESSORIO:

- 1) Compensi incentivanti la produttività collettiva;
- 2) Compensi per lavoro straordinario e turni;
- 3) Ulteriori eventuali voci da stabilire con la contrattazione integrativa per i soli enti di cui al successivo art. 29, comma 4.

2) Tutte le voci della retribuzione sono interamente quiescibili e pensionabili.

Art. 17

MIGLIORAMENTI RETRIBUTIVI

1) In considerazione dell'entità dell'inflazione programmata a livello governativo per il biennio 2002/2003, del differenziale tra inflazione programmata ed inflazione reale verificatosi nel biennio 2000/2001, della funzione di recupero salariale propria del rinnovo contrattuale, e del necessario ed indifferibile allineamento alle retribuzioni europee (reso cogente dall'entrata in vigore della moneta unica), si stabilisce un aumento mensile pari ad EURO 260,00 (L. 503.430) sulla retribuzione di base con decorrenza 1/1/2002.

Art.18

GRADONE

A copertura dei costi derivanti dall'applicazione del riconoscimento del "gradone" (art.15 DPR 43/90 e art. 9 DPR 44/90), è stanziato apposito fondo a carico del bilancio degli Enti, che devono provvedere al

pagamento delle spettanze, oltre interessi e rivalutazione, nei confronti di tutti i dipendenti in possesso dei requisiti necessari, che non abbiano già ottenuto il relativo riconoscimento economico.

Art. 19

QUATTORDICESIMA MENSILITA'

In considerazione del rapporto crescente tra trattamento accessorio e retribuzione di base, considerati anche gli elevati livelli di produttività raggiunti nel comparto, con decorrenza 1/1/2002 viene istituita una mensilità aggiuntiva della retribuzione, da corrispondersi con valuta 16 giugno di ciascun anno, finanziata con parte dei fondi precedentemente destinati a compensare la produttività collettiva.

Art. 20

FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

Presso ciascun Ente del comparto è costituito un Fondo per il trattamento accessorio finanziato dalle voci previste dall'art. 31 del precedente CCNL 1998/2001 e dell'art. 4 del rinnovo del biennio economico 2000/2001 (ivi comprese quelle destinate a compensare le prestazioni di lavoro straordinario), aumentate del 10%.

Tutti i riferimenti al monte salario annuo vengono adeguati all'anno 2001, laddove più favorevole.

Art. 21

LAVORO STRAORDINARIO

Le somme di cui all'art. 30 del precedente CCNL 1998/2001, progressivamente ridotte in misura del 10% annuo a partire dal 1/1/2002, sono a totale carico di ciascun Ente che vi provvede con uno stanziamento a parte, distinto da quello previsto dall'articolo precedente.

Le Amministrazioni possono ricorrere all'utilizzo dell'istituto dello straordinario solo in eccezionali, comprovate e temporanee esigenze di carattere organizzativo-funzionale. Il ricorso allo straordinario deve in ogni caso essere attuato solo su base volontaria.

Art. 22

FORMAZIONE

I programmi di formazione professionale delle Amministrazioni del comparto si articolano su due livelli:

- a) Il primo livello, relativo all'aggiornamento professionale, è diretto a mettere i dipendenti in condizione di assorbire le innovazioni tecnologiche, procedurali e legislative che dovessero presentarsi nel corso del tempo, ed è principalmente rivolto a quei settori di volta in volta interessati alle innovazioni stesse; in particolare verrà realizzato nel periodo 2002-2005 un programma straordinario di approfondita formazione informatica e di uso di internet per tutto il personale del comparto;
- b) il secondo livello, relativo allo sviluppo formativo, è invece finalizzato alla adozione di nuovi modelli di organizzazione del lavoro e alla conseguente progressione di carriera dei dipendenti ed è pertanto indirizzato alla totalità del Personale. Tale sviluppo formativo deve essere previsto con una frequenza temporale non superiore ai tre anni.

Art. 23

SERVIZI SOCIALI

- 1) In assenza del servizio di mensa, a tutti i lavoratori presenti in servizio viene erogato tutti i giorni un buono pasto del valore di EURO 9,30 (L. 18.000), rivalutabili rispetto agli indici ISTAT, a totale carico delle Amministrazioni senza alcun contributo da parte del singolo dipendente.
- 2) Con la contrattazione decentrata nei singoli enti è possibile prevedere l'istituzione di servizi sociali a vantaggio dei dipendenti quali:
 - a) asili nido;
 - b) servizi di trasporto;
 - c) assicurazione contro i danni derivanti dalla responsabilità sugli atti amministrativi
 - d) copertura delle spese di trasporto per i dipendenti i cui luoghi di lavoro siano ubicati nei centri a traffico limitato.

Art. 24

BENEFICI ASSISTENZIALI

In considerazione dell'istituzione della polizza sanitaria a vantaggio dei dipendenti degli enti pubblici non economici, l'onere complessivo annuo a carico dei singoli enti da destinare ai benefici assistenziali è elevato al 2% delle spese per il Personale iscritte nel bilancio di previsione.

Art. 25

COSTITUZIONE MUTUE

E' data facoltà agli enti, anche in forma consorziata, con norme da stabilire con la contrattazione integrativa, di istituire proprie casse

mutue, utilizzando allo scopo anche i fondi impegnati attualmente per la gestione della polizza sanitaria.

Art. 26

ANTICIPAZIONE TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Al dipendente che ne faccia motivata richiesta è concessa un'anticipazione pari al 70% delle somme maturate a titolo di trattamento di fine rapporto.

Art. 27

MUTUI EDILIZI

- 1) Anche in considerazione delle norme riguardanti la dismissione del patrimonio immobiliare degli Enti, è fatto obbligo a tutti gli Enti del comparto di istituire, ove mancante, un fondo adeguato a tale necessità.
- 2) la somma individuale destinata a mutui edilizi agevolati, concedibili alla totalità del personale degli Enti, è elevata a 129.115,00 EURO (L. 250 milioni), finalizzata anche all'estinzione di mutui già stipulati con Istituti di Credito.

Art. 28

ATTIVITÀ USURANTI

Nei confronti dei lavoratori che abbiano svolto attività usuranti o a ciclo continuo e che per effetto dei processi di ristrutturazione o riduzione di personale siano costretti a cambiare attività, dovrà essere previsto un meccanismo di salvaguardia di tipo economico, anche a fini pensionistici, graduato in rapporto al numero degli anni prestati in dette attività.

Art. 29

TRASFORMAZIONI DEGLI ENTI

- 1) Nei confronti dei dipendenti di quegli enti che dovessero eventualmente essere interessati da provvedimenti di riforma o di scorporo è garantita la possibilità su base volontaria di transitare ad altro ente del comparto.
- 2) I dipendenti che, esercitando l'opzione di cui al comma precedente, decidessero di transitare ad altro ente del comparto, vengono inquadrati, anche in posizione sovranumeraria, nei ruoli dell'Ente prescelto, mantenendo il trattamento economico precedentemente in godimento se più favorevole.

- 3) A tale personale è altresì garantita la possibilità di optare per il trattamento pensionistico dell'ente di provenienza o di destinazione in presenza di regimi diversi.
- 4) In caso di assorbimento da parte degli Enti di considerevoli contingenti di personale proveniente da altri settori della Pubblica Amministrazione in via di trasformazione, è data la possibilità, con la contrattazione integrativa, di individuare forme di retribuzione accessoria che contribuiscano a garantire l'omogeneità di trattamento del personale dipendente dello stesso Ente.

Art. 30

NORMA FINALE

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente contratto rimangono in vigore le norme dei contratti precedenti.

Roma, 25 gennaio 2002

RdB Pubblico Impiego
Settore Parastato

TABELLA DI EQUIPARAZIONE PROFILO AMMINISTRATIVO

<u>NUOVO ORDINAMENTO</u>	<u>VECCHIO ORDINAMENTO</u>	<u>RETRIBUZIONE BASE</u> (tabellare + I.I.S. + aumenti) valori per 12 mensilità
<u>POSIZIONE DI INGRESSO</u>	B	€ 18.700,00 (L. 36.208.000)
<u>RESPONSABILE PROCEDIMENTO</u>		
Base	C1	€ 20.762,00 (L. 40.201.000)
1° scatto	C2	€ 21.800,00 (L. 42.211.000)
2° scatto	C3	€ 22.890,00 (L. 44.321.000)
3° scatto		+ 5%
4° scatto		+ 5%
5° scatto		+ 5%
<u>RESPONSABILE PROVVEDIMENTO</u>		
Base	C4	€ 23.998,00 (L. 46.466.000)
1° scatto	C5	€ 25.198,00 (L. 48.790.000)
2° scatto		+ 5%
3° scatto		+ 5%
4° scatto		+ 5%
5° scatto		+ 5%

TABELLA DI EQUIPARAZIONE PROFILI SPECIALISTICI

<u>NUOVO ORDINAMENTO</u>	<u>VECCHIO ORDINAMENTO</u>	<u>RETRIBUZIONE BASE</u> (tabellare + I.I.S. + aumenti) valori per 12 mensilità
<u>POSIZIONE TRANSITORIA</u>		
	C1	€ 20.762,00 (L. 40.201.000)
	C2	€ 21.800,00 (L. 42.211.000)
<u>POSIZIONE BASE</u>		
Base	C3	€ 22.890,00 (L. 44.321.000)
1° scatto		+ 5%
2° scatto		+ 5%
3° scatto		+ 5%
<u>POSIZIONE AVANZATA</u>		
Base	C4	€ 23.998,00 (L. 46.466.000)
1° scatto	C5	€ 25.198,00 (L. 48.790.000)
2° scatto		+ 5%
3° scatto		+ 5%
4° scatto		+ 5%
5° scatto		+ 5%

